

**TYÖPARITYÖ LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖSSÄ**  
**Tuen ja ammatillisen asiantuntijuuden keskustelut**

ANNA TIILI  
Tampereen Yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Sosiaalityön Pro Gradu -tutkielma  
Toukokuu 2014

Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

TIILI, ANNA: Työparityö lastensuojelu sosiaalityössä – Tuen ja ammatillisen asiantuntijuuden keskustelut

Pro Gradu –tutkielma, 91 s.  
Sosiaalityö  
Ohjaaja: Satu Ranta-Tyrkkö  
Toukokuu 2014

Tässä tutkimuksessa tutkitaan lastensuojelun avohuollon työparityötä yhden lastensuojeluyksikön sosiaalityöntekijöiden kertomana. Tutkielmassa tarkastellaan työntekijä-näkökulmasta työparityön määritelmiä ja siihen liittyviä merkityksenantoja. Työparityö on keskeinen työmuoto monissa lastensuojelun avohuollon organisaatioissa ja tutkittavassa yksikössä työparityötä halutaan kehittää. Yhdessä työskentelyllä yksintyöskentelyn sijaan on havaittu monia myönteisiä vaikutuksia niin organisaatioille kuin työntekijöille.

Tutkimustehtävä on kolmijakoinen keskittyen työparityön määritelmään, tukeen ja ammatilliseen asiantuntijuuteen. Ensinnäkin tutkimuksessa annetaan työntekijöille ääni ja mahdollisuus määritellä työparityön käsite. Toisekseen tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työntekijöiden määrittelemään työparityöhön liittämiä tuen muotoja. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden tapaa merkityksellistää työparityötä ja sen tuomaa tukea suhteessa lastensuojelun ammatilliseen asiantuntijuuteen.

Tutkimus perustuu laajaan sosiaalisen konstruktionismin tutkimusperinteeseen. Työntekijöiden yhdessä rakentamat määritelmät, merkityksenannot ja perustelut liittyen työparityön tarjoamaan tukeen rakentavat osaltaan kuvaa lastensuojelun ajankohtaisesta asiantuntijuudesta ja todellisuudesta. Samalla kuvaa lastensuojelun todellisuutta rakennetaan uudestaan. Haastatteluaineistoa eritellään teemoittelun avulla, minkä kautta avautuu työntekijöiden merkityksenannot työparityölle. Analyysin pohjalta nousi neljä keskeistä teemaa: työparityö ammatillisena tukena, ammatillista kehitystä ja reflektiivisyyttä tukevana työskentelymuotona, henkisenä tukena sekä toisen täydentämisenä.

Lastensuojelun työn sisältöjä samoin kuin lastensuojelun asiantuntijuutta määritellään monesta suunnasta. Ennen kuin työparityötä voidaan kehittää, on oleellista pyrkiä ymmärtämään lastensuojelun todellisuutta, sen vaatimaa asiantuntemusta ja työntekijöiden tuen tarvetta. Tutkimuksen perusteella laadukas lastensuojelutyö vaatii moniulotteista asiantuntemusta ja tukea sekä osaamisen, ymmärryksen, taitojen ja tunteiden jakamista työparin kanssa.

Avainsanat: ammatillinen kehitys, asiantuntijuus, lastensuojelu, sosiaalinen tuki, työparityö

University of Tampere  
School of Social Sciences and Humanities

TIILI, ANNA: The practice of working in pairs in child protection – Discussions about support and professional expertise

Master's Thesis, 91 pages.  
Social Work  
Supervisor: Satu Ranta-Tyrkkö  
May 2014

The aim of this study is to examine the practice of working in pairs in one child protection unit. In this study the practice of working in pairs and the definitions and meanings related to it are examined from social workers' perspective. Working in pairs is an essential form of work in many child protection agencies and in the unit examined people are willing to develop this practice. Collaborative work instead of working alone has been found to have many positive effects to organizations as well as employees.

The research task is threefold focusing on the definition of the practice of working in pairs, support and professional expertise. First, employees are given voice and the opportunity to define the concept of working in pairs. Second, the purpose of the study is to examine the support that working in pairs – defined by the workers – can give. In addition, the study examines the way the employees signify the concept of working in pairs as well as support in relation to child protection professional expertise.

The study is based on the extensive research of social constructionist tradition. Definitions and meanings of support constructed by social workers collectively construct the current image and the reality of child protection. The data is analyzed with thematic analysis, through which the meanings of working in pairs given by the employees are interpreted. Based on the analysis, four key themes could be found: working in pairs as professional support, as a practice supporting professional development and reflectivity, as emotional support and as complementing the coworker.

The content of practice as well as the professional expertise of child protection is defined from many different perspectives. Before the practice of working in pairs can be developed, it is crucial to understand the reality of child protection, the professional expertise it requires and the support that employees need in their work. Based on this study, high quality child protection requires diverse expertise and forms of support as well as sharing the knowledge, skills, understanding and emotions with coworker.

Keywords: expertise, child protection, professional development, social support, working in pairs

## Sisällys

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | JOHDANTO .....   | 1  |
| 2     | TYÖPARITYÖ: TIIMITYÖTÄ VAI SEN VAIHTOEHTO?.....  | 7  |
| 3     | TYÖPARITYÖ SOSIAALISENA TUKENA.....  | 11 |
| 3.1   | Sosiaalisen tuen käsite.....   | 11 |
| 3.2   | Sosiaalinen tuki työelämässä.....  | 15 |
| 4     | LASTENSUOJELUN ASiantuntijuus JA AMMATILLISUUS .....   | 18 |
| 4.1   | Modernista professionalismista postmoderniin asiantuntijuuteen .....                               | 18 |
| 4.2   | Lastensuojelulaki, tehtävät ja arviointi lastensuojelun erityisosaamisena .....                    | 22 |
| 4.3   | Lastensuojelun asiantuntijuus tunnetyönä.....  | 25 |
| 4.4   | Ammatillinen kehitys kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa .....                                  | 27 |
| 5     | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....  | 29 |
| 5.1   | Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....  | 29 |
| 5.2   | Sosiaalinen konstruktionismi .....   | 30 |
| 5.3   | Aineiston keruumenetelmä – teemaattinen ryhmähaastattelu .....                                     | 32 |
| 5.4   | Aineiston analysointimenetelmä - teemoittelu .....   | 35 |
| 5.5   | Tutkimusetiikka.....   | 38 |
| 6     | LASTENSUOJELUN TYÖPARITYÖ .....  | 40 |
| 6.1   | Työparityö ammatillisena tukena .....  | 40 |
| 6.1.1 | Oikea työparityö - työparityön määrittely erontekona muihin ammattikuntiin .....                   | 40 |
| 6.1.2 | Ammatillinen tuki jaettuna vastuuna, valtana ja oikeusturvatekijänä.....                           | 44 |
| 6.1.3 | Jaettu prosessin johtaminen – etäämmältä katsominen ja laaja tarkastelu ammatillisena tukena ..... | 48 |
| 6.1.4 | Ammatillinen tuki jaettuna substanssiosaamisena .....  | 49 |
| 6.1.5 | Ammatillisten rajojen venyttäminen .....   | 51 |
| 6.2   | Työparityö ammatillisen kehityksen ja reflektiivisyyden tukena.....                                | 54 |
| 6.3   | Työparityö henkisenä tukena.....   | 60 |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 6.3.1 | Henkinen tuki työssä jaksamisen edellytyksenä .....                       | 60 |
| 6.3.2 | Tuttuus ja luottamus henkisen tuen edellytyksenä – lupa olla heikko ..... | 61 |
| 6.3.3 | Kun emotionaalinen kuormittuminen suuri – tunteet ja huolet .....         | 63 |
| 6.3.4 | Lapsen edun ristiriitaisten tulkintojen aiheuttamat tunnereaktiot .....   | 66 |
| 6.4   | Työparityö toisen täydentämisenä .....                                    | 68 |
| 6.4.1 | Kopin ottaminen neuvottelutilanteessa .....                               | 68 |
| 6.4.2 | Henkilöityminen .....   | 70 |
| 7     | JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....  | 73 |
|       | LÄHTEET .....   | 83 |

# 1 JOHDANTO

Työparityö yksin työskentelyn sijaan on vakiintunut käytäntö monissa lasten ja nuorten psykososiaalisissa palveluissa (Reijonen 2005, 97). Työparityöllä voidaan tarkoittaa kahden saman alan asiantuntijan tai kahden eri ammatin edustajan yhteistyötä (Seinä & Helander 2007, 9). Työparityö on oleellinen osa myös lastensuojelun työkäytäntöjä ja siitä säädetään lastensuojelulaissa kohdassa 41§, jossa kerrotaan sijaishuollon ja huostaanoton valmistelusta (Reijonen 2005, 97). Pykälän 41 mukaan lapsen huostaanottoa sekä sijaishuoltoa koskevat asiat valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojeluun perehtyneen työntekijän kanssa (Lastensuojelulaki 417/2007). Laki linjaa tarkasti lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot kohdassa 13b§, muttei määrittele sitä, kuka huostaanottoa sosiaalityöntekijän työparina valmisteleva ammattilainen on (LsL 88/2010). Pykälää 41 lukuun ottamatta lastensuojelulaki ei linjaa työparityötä, vaikka työtä tehdään hyvin paljon työparityönä. Kaiken kaikkiaan lastensuojelulaki antaa lastensuojelun työkäytäntöihin, sisältöön ja menetelmiin suhteellisen väljän ohjeistuksen (Vornanen 2007, 20–21).

Suomalaisessa lastensuojelussa ei ole vahvoja perinteitä yksilökohtaisen työn mallintamiseen eikä yhteneväisiä käytäntöjä ole tarkasti määritelty. Näin ollen esimerkiksi sosiaalityöntekijän henkilökohtaiselle tavalle tehdä työtä jää väljän lakiohjeistuksen puitteissa tilaa. (Vornanen 2007, 20–21.) Myös työparikäytännöt ovat yksikkö- ja työntekijäkohtaisia, ja ennen kaikkea näihin käytäntöihin liittyy kunkin yksikön työn organisointi laajemmalla tasolla. Tutkittavan kunnan yksikössä lastensuojelutarpeen selvityksen ja avohuollon lastensuojelun prosesseja ei ole jaettu työntekijöiden kesken, vaan kaikki tekevät kaikkea selvityksistä huostaanoton valmisteluihin saakka. Sen sijaan esimerkiksi Helsingissä on eriytetty selvitys- ja palvelutiimit, jolloin työparityökin on varmasti erilaista. Pienemmissä kunnissa työparityö voi poiketa hyvinkin paljon isompien kuntien työparikäytännöistä tai sitä ei ole mahdollista hyödyntää kovin paljon (Reijonen 2005, 97–98).

Lastensuojelun avohuollon yksiköissä työparityö voi siis olla sisällöltään monenlaista. Tutkittavassa lastensuojelun avohuollon yksikössä työparityö on sekä moniammatillista että kahden sosiaalityöntekijän välistä työskentelyä. Moniammatillisena työparityö kyseisessä yksikössä tarkoittaa sitä, että lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän työparina on esimerkiksi sosiaaliohjaaja, koulukuraattori, perhetukikeskuksen työntekijä tai perhetyöntekijä.

Lastensuojelun työparikäytännöistä ei ole kovin paljon tietoa, minkä vuoksi aihe on tutkimuksellisesti tärkeä. Tietoinen työparitoiminnan kehittämistyö psykososiaalisten palveluiden kentällä olisi tarpeen, mutta toistaiseksi siitä ei kovin paljon ole näyttöä (Reijonen 2005, 97). Työparityö on kuitenkin yleistä lastensuojelussa, toisin kuin esimerkiksi aikuissosiaalityössä. Ylipäänsä työparityöstä on kirjoitettu vähän verrattuna esimerkiksi tiimi- ja verkostotyöhön lukuun ottamatta muutamia opinnäytetöitä ja verkkojulkaisuja. Elina Rahko (2011) on kirjoittanut Pro Gradu –tutkielmansa sosiaaliaseman työparityöstä tarkastellen sitä moniammatillisena, sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityönä. Myös Anna Vaihia (2009) on tehnyt opinnäytetyönsä lastensuojelun moniammatillisesta työparityöstä. Edellä mainituista opinnäytetöistä voisi päätellä työparityön yleensäkin tarkoittavan ainoastaan moniammatillisuutta. Kuitenkin joissakin lastensuojelun yksiköissä työparityötä toteutetaan jopa enemmän kahden sosiaalityöntekijän työpareina. Kiinnostavaa onkin, miksi kahden sosiaalityöntekijän välistä työparityötä suositetaan ja miten työntekijät sitä perustelevat.

Olellaisina asioina sosiaalityöntekijän ammattitaidossa pidetään usein työn tiedollista hallintaa ja empatian kykyä sekä muita yksilöllisiä tietoja ja valmiuksia. Näihin verrattuna vuorovaikutuksesta puhutaan verrattain vähän, vaikka sosiaalityön arki on sidoksissa moniin eri vuorovaikutuskäytäntöihin. Vuorovaikutuksen voidaan nähdä olevan moniulotteisempaa ja vaikeammin konkretisoitavissa olevaa kuin yksilöllisesti tiedetyt tai osatut asiat; vuorovaikutus on kahden tai useamman osapuolen yhteistuotosta. (Jokinen ym. 2000, 15.) Työparityö yhtenä sosiaalityön vuorovaikutuksellisenä muotona onkin kiinnostava aihe, sillä se suo monia mahdollisuuksia toimia ammatillisena asiantuntijana parhaalla mahdollisella tavalla. Vuorovaikutuksella voidaan luoda yhteisöllisyyttä ja yhteyden tunnetta, mutta se on myös mahdollisuus ymmärtää asioita toisin, kasvattaa itsetietoisuutta ja luoda keskinäistä yhteisymmärrystä. Tämä edellyttää, että organisatoriset ratkaisut antavat tilaa ajatusten vaihtamiselle, kysymiselle ja keskustelulle eli edesauttavat työntekijöiden välistä kanssakäymistä ja toistensa tukemista. (Leiviskä 2011, 100–101).

Työparityöllä siis voidaan nähdä olevan monia etuja, mutta samanaikaisesti työntekijöitä kannustetaan tehokkaammaksi määrittävään yksintyöskentelyyn. Työelämän tutkimuksessa puhutaan postmodernille ajalle tyypillisistä työelämän paradokseista. Yhtenä tällaisena paradoksina voidaan nähdä yksilöllisyyden ja kollektiivisuuden samanaikainen vaade. Työpaikoilla korostetaan yksilön suorituksia, henkilökohtaisia kehityskeskusteluita ja työntekijöiden välistä kilpailuttamista,

mutta toisaalta yhdessä työskentely nähdään parempana vaihtoehtona yksintyöskentelyn sijaan. Tiedon määrä lisääntyy jatkuvasti ja muuttuu yhä kompleksisemmaksi, jolloin työntekijöiltä edellytetään erikoisosaamista. Substanssiosaamisen rinnalla korostetaan hyviä vuorovaikutus-, työpari- ja ryhmätyötaitoja. (Seinä & Helander 2007, 11.)

Lastensuojelun sisältöjen uudelleenmäärittelyihin liittyy monia ristiriitaisia näkökulmia, jotka pohjaavat erilaisille arvoille ja käsityksille hyvästä lastensuojelutyöstä. Pelkästään lastensuojelun ammatillisuus ja asiantuntijuus ovat kyseenalaistuksen kohteina ja niitä voidaan määritellä monesta eri suunnasta (Harlow 2004, 170). Yhtäläillä jännitteinen kysymys on, tarvitseeko ammatillinen asiantuntija työparin tukea työssään. Kyse on paitsi työelämän paradokseista, myös vahvoista tulkinnallisista eroista liittyen siihen, millä tavalla ja millä ehdoin työtä tulisi tehdä.

Kiinnostukseni työparityötä kohtaan nousi aiheen monitulkintaisuuden, käsitteellisen epämääräisyyden ja aiheen tutkimattomuuden lisäksi omasta työkokemuksestani lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä. Tutkittavassa työyhteisössä työparikäytäntöjen kehittamisestä on keskusteltu, joten tutkimus palvelee myös käytännön kehittämistyötä. Sosiaalityöntekijät ovat selkeästi halukkaita kehittämään työnteon muotoja, jotta asiakkaan tilannetta voidaan parhaalla mahdollisella tavalla arvioida ja tehdä mahdollisimman laadukasta lastensuojelutyötä.

Kiinnostavaa onkin, mitä työparityö varsinaisesti on tai mitä sen pitäisi olla. Vastaus riippuu näkökulmasta, ja tutkimuksessa tarkastellaan työparityötä työntekijöiden perspektiivistä. Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia ovat yhden suuren kunnan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemykset työparityöstä ja millaisia merkityksiä työparityöskentelyyn liitetään. Ensimmäinen tutkimuskysymys liittyy työparityön käsitteen määrittelyyn. Tärkeää on, millaiseksi työntekijät itse määrittelevät työparityön eli mitä käsite heidän näkemyksensä mukaan tarkoittaa.

Toiseksi tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden tapaa rakentaa merkityksiä liittyen työparityön mahdollistamaan tukeen. Toinen tutkimuskysymykseni liittyy siis työntekijöiden yhdessä rakentamiin tuen muotoihin. Työntekijöiden rakentamia tuen muotoja verrataan teoriaosuudessa tarkasteltavaan sosiaalisen tuen -käsitteeseen. Sosiaalinen tuki voidaan määritellä muun muassa vastavuoroiseksi vaihdoksi. Sen eri muotoja voivat olla esimerkiksi emotionaalinen-, tiedollinen-, konkreettinen-, ja itsearvioinnin kannalta oleellinen tuki. (House 1981, 39.) Erityisesti edellä mainittuja tarkastellaan suhteessa työntekijöiden tuen muotoihin.



Tuen muotojen kanssa kulkee rinnakkain sosiaalityöntekijöiden ammatilliselle asiantuntijuudelle rakentamat merkitykset. Kolmas tutkimuskysymykseni liittyy työntekijöiden tapaan merkityksellistää työparityötä suhteessa työn vaatimaan asiantuntijuuteen. Työntekijöiden näkemykset ammatillisesta asiantuntijuudesta toimivat perusteluina niin työparityölle kuin tuelle. Toisaalta tuki ja asiantuntijuus voidaan ymmärtää työparityön reunaehtoina.

Kiinnostavaa on, millä tavoin työparityöskentely näkyy juuri lastensuojelun kontekstissa; miten työntekijät merkityksellistävät työparityötä suhteessa lastensuojelun todellisuuteen ja siinä vaadittavaan työyhteisön tukeen ja asiantuntijuuteen? Miksi juuri lastensuojelussa tehdään työparityötä? Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden puheiden kautta myös lastensuojelun ajankohtaista kuvaa. Työntekijät paitsi kuvaavat lastensuojelun todellisuutta, myös rakentavat sitä tietynlaiseksi. Tutkimuksessa tarkastellaan, millä tavoin työntekijät perustelevat työparityötä lastensuojelun monimuotoisessa todellisuudessa, jossa asiakkaiden tunnepitoiset kohtaamiset, vaikeat elämäntilanteet ja työn oikeudelliset elementit asettavat haasteita työntekijälle. Tutkimuksessa tarkastellaan myös työntekijöiden sekä implisiittisesti että eksplisiittisesti rakentamia merkityksiä liittyen työparityöhön lastensuojelun organisatorisessa todellisuudessa, jossa yksintyöskentely määrittyy helposti tehokkaammaksi työtavaksi. Vaikka tutkimuksen näkökulma pohjautuu työntekijä-näkökulmaan, välittyy aineiston analyysissä välillisesti työparityön merkitys niin organisaation- kuin asiakkaan etuna.

Tutkimuksessa tarkastellaan työparityötä ja työntekijöiden niille antamia merkityksiä lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun eri työprosesseissa selvityksistä huostaanoton ja sijaishuollon valmisteluun saakka. Kuitenkin varsinainen sijaishuolto on rajattu pois, koska tarkasteltavassa kunnassa sijaishuolto toteutetaan organisatorisesti eri yksikössä. Tutkimusta ei ole rajoitettu vain yhteen prosessiin liittyväksi, koska työparityön tarkastelu eri prosesseissa tuo moninaisemman ja syvemmän kuvan työparityön merkityksestä.

Tutkimus pohjautuu laadulliseen tutkimusperinteeseen ja sosiaalisen konstruktionismin tapaan ymmärtää tutkittava todellisuus yhdessä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta rakentuvana (Jokinen ym. 1993a, 9). Kuten mainittu, työparityö käsitteenä ja sisällöltään voi olla monimuotoista, riippuen ajasta, paikasta ja määrittelijästä. Samoin lastensuojelun todellisuus ja siinä vaadittava asiantuntijuus voivat olla monimerkityksisiä. Merkitykset ja käsitykset todellisuudesta eivät rakennu yksittäisten ihmisten päässä, vaan ovat kontekstuaalisesti, vuorovaikutuksellisesti ja

ihmisten välisissä suhteissa rakentuvia (Gergen 1999, 48). Tutkimuksessa ei siis tavoitella yhtä totuutta työparityöstä, vaan tutkimuksen tulokset on ymmärrettävä yhtenä tapana merkityksellistää työparityötä.

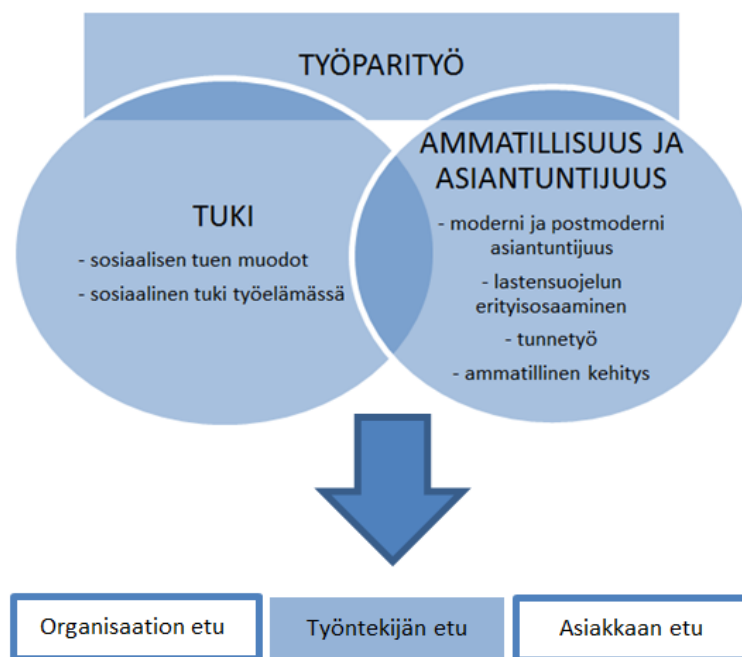
Ottaen huomioon tutkimusaiheen monitulkintaisuus sekä tutkimuksen sosiaaliseen konstruktionismiin perustuva tapa ymmärtää tutkittava todellisuus, oli haastattelu aineiston keruumenetelmänä luontevin. Sosiaalityöntekijöitä haastateltiin temaattisin ryhmähaastatteluin. Ryhmässä sosiaalityöntekijät saivat toinen toistaan täydentäen rakentaa kollektiivisesti merkityksiä työparityöskentelystä. Aineistoa analysoidaan teemoittelulla, jolla tavoitetaan työntekijöiden merkityksenantoja liittyen työparityöskentelyyn ja sen tuomaan tukeen. Analyysissa kuvataan myös työntekijöiden tapaa kuvata ja rakentaa lastensuojelun todellisuutta ja asiantuntijuutta kollektiivisesti yhteisessä keskustelussa.

Ennen kuin työparityötä voidaan systemaattisesti kehittää oikeaan suuntaan, pitää työparityöstä kysyä käytännön työssä toimivilta sosiaalityöntekijöiltä. Tutkimuksella tuodaan esiin työntekijöiden ääni, joka pohjaa professionaaliseen itseymmärrykseen; käsitykseen hyvästä ja eettisestä lastensuojelutyöstä. Tutkimuksessa tuodaan esiin työntekijöiden arjen hiljaista tietoa lastensuojelun todellisuudesta ja työparityön reunaehdoista – tuesta ja asiantuntijuudesta. Työmuotojen kehittämisen kannalta oleellista on ymmärtää sekä organisatorinen että ajankohtainen todellisuus ja työn arki, joita tällä tutkimuksella osaltaan pyritään valottamaan. Työparityö tutkimuksen aiheena onkin sikäli kiinnostava, että sen kautta voidaan ymmärtää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden arkea ja lastensuojelutyön vaatimia sisällöllisiä ja organisatorisia ratkaisuja.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat työparityö, tuki ja ammatillinen asiantuntijuus. Aineiston pohjalta tuki ja ammatillinen asiantuntijuus muodostivat pohjan ja kehykset työparityön ymmärtämiselle. Tutkimus alkaa työparityö-käsitteen tarkastelusta ja määrittelystä kirjallisuuteen pohjaten. Tämän jälkeen tukea tarkastellaan sosiaalisena tukena, sillä sosiaalisen tuen tutkimuksesta löytyi monia yhtymäkohtia työntekijöiden tapaan puhua työparityön tuomasta tuesta. Ensin kyseisessä osiossa avataan sosiaalisen tuen käsitettä ja sen jälkeen kerrotaan, miten sosiaalista tukea on tutkittu työelämässä. Lastensuojelun moniulotteista ammatillista asiantuntijuutta tarkastellaan modernin professionalismin asiantuntijaihanteesta postmoderneihin asiantuntijakäsityksiin. Lisäksi kerrotaan lastensuojelun erityisosaamisesta liittyen lainsäädäntöön, lastensuojelun tehtäviin ja niihin pohjautuvaan sosiaalityöntekijän tilannekohtaiseen arvioon. Lastensuojelu on myös vahvasti tunnetyötä, mikä korostui haastateltavien sosiaalityöntekijöiden tavassa puhua työparityön

merkityksistä. Näin ollen teoriaosuudessa kerrotaan lastensuojelun ammatillisesta asiantuntijuudesta tunnetyönä. Sosiaalityöntekijät merkityksellistivät työparityötä kahden työntekijän vastavuoroisena ja vuorovaikutuksellisena ammatillisena kehittymisenä. Ammatillisesta kehitymisestä kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa kerrotaan ammatillisen asiantuntijuuden viimeisessä alaotsikossa.

Alla oleva kuvio (Kuva 1) havainnollistaa tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Työntekijä-näkökulmasta työparityötä määritteleviksi keskeisiksi käsitteiksi muodostui siis tuki ja ammatillinen asiantuntijuus. Tuki ja ammatillinen asiantuntijuus kulkevat rinnakkain ja muodostavat työparityön oleelliset elementit työntekijän edun näkökulmasta. Kaikki kolme keskeistä käsitettä limittyvät toisiinsa käyden keskinäistä vuoropuhelua, vaikka ne ovat myös itsenäisiä käsitteellisiä kokonaisuuksiaan. Tutkimuksessa tarkastellaan myös välillisesti työparityön merkitystä sekä asiakkaan että organisaation etuna, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin selkeästi työntekijä-näkökulmaan.



**Kuva 1** Teoreettinen viitekehys

## 2 TYÖPARITYÖ: TIIMITYÖTÄ VAI SEN VAIHTOEHTO?

Työparityö käsitteenä ei ole täysin yksiselitteinen. Sillä voidaan viitata yhtäältä kahden tasarvoisessa suhteessa olevan saman alan asiantuntijan työskentelyyn tai kahden erilaisen statuksen omaavan tekijän työskentelyyn. Sisällöltään työparityö voi olla monenmuotoista alasta riippuen. (Seinä & Helander 2007, 9.) Virtasen (2005) ja Ruohotien (2000) näkemyksen mukaan kahden ihmisen työskentelystä yhdessä voidaan puhua tiimityöskentelyn yhteydessä. Toisaalta se voidaan nähdä erillisenä työmuotona edellä mainitusta (Seinä & Helander 2007).

Tässä tutkimuksessa käytetään työparityö-käsitettä, koska kyseistä termiä käytetään käytännön työssä. Työparityö tutkittavassa organisaatiossa on muun muassa kahdenvälistä asiakasprosessien suunnittelua, yhteisiä neuvotteluita ja kotikäyntejä, roolien jakamista sekä toisen auttamista ja tukemista monella tapaa. Työparit eivät ole kiinteitä, vaan yhdellä sosiaalityöntekijällä on useita työpareja. Jokaisella työntekijällä on oma asiakaspiirinsä, joiden päävastuullisena, lapsen asioista vastaavaksi nimettynä sosiaalityöntekijänä hän toimii. Osassa asiakasperheistä työntekijällä on nimetty työpari, mutta jotkut asiakasperheet työntekijä hoitaa yksin. Lisäksi jokainen sosiaalityöntekijä toimii työtovereilleen työparina. Työpari kulkee yleensä asiakasprosessin alusta prosessin loppuun saakka; lastensuojeluasian vireille tulon myötä käynnistyneestä lastensuojelutarpeen selvityksestä asiakkuuden päättämiseen saakka.

Työparit nimetään viikoittaisissa tiimikokouksissa työntekijöiden kesken käydessä läpi viikon aikana tulleet uudet lastensuojelutarpeen selvitykset. Tiimikokouksissa työntekijät voivat myös nostaa esiin, mikäli kaipaavat työparia asiakasperheeseen, jossa tilanne on muuttunut huolestuttavampaan suuntaan ja jossa aiemmin ei ole ollut nimettyä työparia. Joissakin tapauksissa johtava sosiaalityöntekijä nimeää niin päävastuullisen työntekijän kuin työparin, mikäli kyse on esimerkiksi yllättäen kriisiytyneestä tai jo asian vireille tulovaiheessa kriisissä olevasta asiakasperheestä. Työparina käytetään myös muiden ammattikuntien edustajia; perhetyöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, koulukuraattoreja, perhetukikeskusten työntekijöitä, päiväkodin työntekijöitä jne. Moniammatillinen työparityö on tyypillisintä lastensuojelutarpeen selvityksen aikana, mutta myös silloin toisen sosiaalityöntekijän toimiminen työparina on mahdollista.

Oleellista tämän tutkimuksen kannalta on, ettei lastensuojelun avohuollon kontekstissa tehtävän työparityön tarkastelua sekoiteta siellä tehtävään muuhun verkosto- ja tiimityöskentelyyn.

Lastensuojelutyötä ei oikeastaan voi tehdä täysin yksin, huolimatta siitä tekeekö työparityötä tai ei (Arnkil 2004, 220). Monimutkaistuva todellisuus vaatii avointa vuorovaikutusta, dialogisuutta ja rohkeaa asioiden jakamista samalla kentällä erilaisissa tehtävissä toimivien ammattilaisten kanssa (Satka 1997b, 16–17). Vaikka lapsella on aina vain yksi nimetty lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, kuuluu lastensuojelun työnkuvaan olennaisena osana oman työyhteisön tiimikokoontumiset sekä yhteydet moniammatillisiin tiimeihin ja verkostoihin. Esimerkiksi verkostotyöskentelyyn kuuluu niin asiakkaiden omat läheisverkostot kuin muut kunkin asiakkaan tilanteessa oleelliset ammattilaiset ja viranomaiset. (Arnkil 2004, 220.)

Kuten edellä on mainittu, tiimi- ja työparityön käsitteet ovat osittain päällekkäisiä, joten tutkimuksen kannalta on tärkeää puhua myös tiimityöstä. Tiimillä voidaan viitata kahden ihmisen muodostamaan tiimiin; esimerkiksi Virtanen (2005, 147) toteaa kahden ihmisen riittävän tiimin määritelmäksi. Virtasen mukaan tiimin toiminta ja koossapysyminen edellyttää luottamusta ja oppimisen jakamista. Oleellista tiimityön onnistumiselle on myös se, että yhteinen päämäärä on selkeä ja että yhteinen visio synnyttää halun saavuttaa tavoitteet. Tähän liittyen puhutaan myös tiimiälykkyydestä, joka edellisten lisäksi edellyttää yksilöllisten erojen kunnioittamista sekä toisen käyttäytymistapojen tunnistamista. (Mt., 149–150.)

Myös Ruohotie (2000) puhuu kahden ihmisen ryhmästä tiiminä siinä missä useamman ihmisen muodostamasta ryhmästä. Tiimin määritelmään kuuluu myös se, että tiimin ”jäsenet ovat dynaamisessa, keskinäisessä ja sopeutuvassa vuorovaikutuksessa toteuttaakseen yhteisen, arvostetun tavoitteen tai tehtävän ja jossa kullekin jäsenelle on annettu erityiset tehtävät hoidettavaksi ja kunkin jäsenyys on ajallisesti rajoitettu” (mt., 234). Ruohotien mukaan kaikkia ryhmiä ei voida pitää tiimeinä, sillä käsite ”tiimi” edellyttää muun muassa tiimin sisällä syntyviä normeja, rooleja, joustavuutta sekä jatkuvan oppimisen ja kokeilun henkeä (mt., 234).

Erotuksena mistä tahansa yhdessä työskentelystä tiimityöskentelyssä sen jäsenet jakavat keskeisenä arvonaan ajatuksen yhteisestä tehtävästä, jossa yhden ihmisten suoritus ei riitä, vaan jokaisen panos vaikuttaa yhteiseen päämäärään. Koska yhden työpanos vaikuttaa myös toiseen, muodostuu tiimille normisto, joka edellyttää jäseniltä tehokasta ja perusteellista työtä. Poikkeavasta käyttäytymisestä sanktioidaan. Toisekseen tiimin oleellisena piirteenä on sen jäsenten kokema koheesio ja yhteinen tunne kuulumisesta tiimiin. Koheesioita luo muun muassa jäsenten asenteiden ja tavoitteiden samankaltaisuus, yhdessä vietetty pitkä aika ja tietynlainen eriytyneisyys muista. Pienemmän jäsenmäärän on myös nähty edistävän tiimin koheesioita. (Hayes 2002, 31–37).

Seinä ja Helander (2007, 16) pohtivat tiimi- ja työparityöskentelyn yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ja nostavat esiin Katzenbachin ja Smithin (1993) kuvauksen kymmenestä periaatteesta, joiden toteutuessa voidaan puhua tehotiimistä. Näihin periaatteisiin kuuluu muun muassa tiimin yhteinen pyrkimys huippusuorituksiin, selkeä tavoite, yhteinen päämäärä, työn suhteellisen tasainen jakaminen, yksilösaavutusten summan ylittäminen, luottamus, yhteinen pyrkimys huippusuorituksiin ja työssä oppiminen.

Seinä ja Helander (2007) näkevät näiden periaatteiden istuvan yhtäläillä työparityöhön ja toteavat niiden edellyttävän pikemminkin parityötä, kahdenvälistä dialogia. Verrattuna tiimityöhön työparityössä vastuunotto ja vastuiden jakaminen voi olla konkreettisempaa. Useamman ihmisen muodostamassa ryhmässä vastuu voi muodostua harhaksi; kyse on niin sanotusta kollektiivisuuden joukkoharhasta, jossa oletetaan, että joku muu toimii, mutta lopulta kukaan ei täysin ota vastuuta. Työparityössä vastuun jakaminen voi näkyä esimerkiksi siten, että toisen ollessa poissa työpari pystyy ottamaan tilanteen täysin haltuun. (Mt., 15–21.) Työparityö mahdollistaa myös henkilökohtaisemman vuorovaikutuksen kuin tiimityöskentely, sillä ryhmissä vuorovaikutus on vaikeammin hallittavaa. Parityö ja kahdenvälinen vuorovaikutus tukee sekä yksilön turvallisuuden tunnetta että lisää kokemusta yksilön omasta vaikutusmahdollisuudesta. (Mt., 27.)

Työparityön merkitys pohjautuu myös sen tarjoamaan mahdollisuuteen nähdä, oivaltaa ja tehdä työ uudella tavalla. Parhaimmillaan työparityö voi siis edesauttaa luovuutta ja uuden oppimista niin itsestään kuin työtoverista. (Seinä & Helander 2007, 7–8.) Näkemysten ja mielipiteiden avoimella jakamisella voidaan edesauttaa parempien päätösten tekemistä. Työilmapiirin pitäisi edistää työntekijän rohkeutta esittää eriävä mielipide silloin, kun sen katsoo olevan tarkoituksenmukaista ja perusteltua. (Leiviskä 2011, 102–103.) Lastensuojelussa perheiden tilanteet ovat usein monimutkaisia, ja välttämättä ei ole yksiselitteistä, mikä missäkin tilanteessa tarkoittaa lapsen parhaan edun toteutumista. Työn luonne edellyttää näkemysten jakamista, pysähtymistä arvioimaan ja pohtimaan parhaita ratkaisuja vaikeissa tilanteissa. Työkokemus on suuri resurssi, mutta myös kyky oppia uutta, kyseenalaistaa ja reflektoida on välttämättömyys. Usein arvioinnissa ja näkemysten jakamisessa ensisijaisena tukena on työpari.

Työelämän muutosten voidaan nähdä tuovan työntekijän näkökulmasta ristiriitoja työhön ja vaikuttavan työntekijän kokemaan työn hallinnan tunteeseen. Työparityöllä voidaan ikään kuin vastata työelämän muutostekijöiden tuomaan epävarmuuden tunteeseen. (Seinä & Helander 2007,

12–13.) Työpari voi olla työntekijälle merkittävä henkisen tuen resurssi epävarmuuksien keskellä. Seinä ja Helander (2007, 12–13) puhuvat työparin mahdollisuudesta olla niin sanotusti ”merkityksellinen toinen” ja ”vertainen toinen”; ajallisesti, paikallisesti ja emotionaalisesti läheinen sekä kyseenalaistaja, toisin näkijä ja sosiaalisen vertailun kumppani.

### 3 TYÖPARITYÖ SOSIAALISENA TUKENA

Työyhteisö ja työparityö voidaan mieltää sosiaalisen tuen tarjoajiksi. Työparityö on tutkitussa organisaatiossa kiinteä osa arkea ja yksi työn organisoinnin muoto, joka tukee työntekijää työssään. Sosiaalisen tuen laajasta tutkimusalueesta on tässä luvussa valittu keskeiset asiat työparityön ymmärtämiseen tukena. Ensimmäisessä alaluvussa tukea tarkastellaan ensin käsitteen määrittelyn kautta. Lisäksi tarkastellaan sosiaalisen tuen eri muotoja ja sosiaalisen tuen ilmenemistä vastavuoroisena vaihtona sekä vuorovaikutuksen kautta todellistuvana. Sosiaalinen tuen hyöty on ymmärrettävä kunkin tilanteen ja eri tekijöiden kautta muotoutuvana, ja myös tätä näkemystä valotetaan. Lisäksi tarkastellaan sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin suhdetta.

Jälkimmäisessä alaluvussa kerrotaan sosiaalisen tuen tutkimuksesta työelämässä – liittyhän tämän tutkimuksen aihe nimenomaan työelämään ja yhteen työkäytäntöön. Esiin on nostettu erityisesti sosiaalityöhön liittyvää sosiaalisen tuen tutkimusta. Työelämään liittyen sosiaalista tukea on tutkittu erityisesti työhyvinvoinnin kautta. Sosiaalisen tuen eri muodot voivat tukea työntekijää monella tapaa työssään edesauttaen työssä jaksamista. Sosiaalista tukea tarkastellaan puskurina stressiä vastaan ja työn resurssina. Sosiaalinen tuki voidaan nähdä myös työntekijän selviytymiskeinona ja asiakkaita objektivoin suhtautumisen estäjänä – palvelun laadun takeena.

#### 3.1 Sosiaalisen tuen käsite

Sosiaalinen tuki käsitteenä ei ole täysin yksiselitteinen, vaikka sosiaalisesta tuesta on yhteiskuntatieteissä ja monilla muilla tieteenaloilla puhuttu paljon (mm. Wilcox & Vernberg 1985, 4; House 1987, 137; Cohen & Syme 1985a, xv). Käsitteellisen määrittelyn lisäksi sosiaalisen tuen erilaisten vaikutusten mittaaminen on ollut monitulkintaista (Cohen & Syme 1985a, xv). Yksinkertaistettuna sosiaalisella tuella voidaan viitata tukeen, jota ihmiset kokevat saavansa itselleen tärkeissä ihmissuhteissa ja arkipäiväisissä vuorovaikutustilanteissa. Vastavuoroisesti sosiaalisella tuella ylläpidetään näitä ihmissuhteita. (Barnes & Duck 1994, 175.) Sosiaalista tukea voidaan saada niin ystäviltä, perheeltä, tuttavilta, kuin työtovereilta (Burleson ym. 1994, xi). Myös Cohen ja Syme (1985a, xv) määrittelevät sosiaalisen tuen hyvin yksinkertaisesti ihmisen resurssiksi, ja sosiaalista tukea tarjoavat ammatilliset auttajat sekä ei-ammatilliset henkilöt. Sosiaalinen tuki määrittyy näin ollen ihmisen resurssiksi, jota tarjotaan ja vastaanotetaan.



Kritiikki, jota käsitteen määrittely on saanut osakseen, liittyy monitulkintaisuuden lisäksi myös määritelmien kehämäisyyteen; jotkut määritelmät päätyvät esimerkiksi siihen, että sosiaalinen tuki on käyttäytymistä, joka tukee yksilöä (Wilcox & Vernberg 1985, 4). Toisinaan esimerkiksi sosiaalisten suhteiden merkityksistä puhuttaessa termejä sosiaalinen tuki, sosiaalinen integraatio ja sosiaaliset verkostot käytetään viitaten samaan asiaan. Sosiaalinen tuki voidaan kuitenkin nähdä sosiaalisesta integraatiosta ja sosiaalisista verkostoista erillisenä käsitteenä, niiden funktionaalisena sisältönä. (House 1987, 135–137.)

Yhteistä kuitenkin monille eri määritelmille on sosiaalisen tuen näkeminen moniulotteisena konstruktiona, joka sisältää useita eri tuen kategorioita. Sosiaalisen tuen käsitettä on pyritty lähestymään muun muassa jaottelemalla sen eri muotoja ja erittelemällä asioita, joita se tuo yksilölle. Useimmissa määrittelyissä sosiaalisen tuen kategoriat liittyvät niin konkreettiseen-, tiedolliseen kuin emotionaaliseen tukeen, tunteeseen, että kuuluu johonkin tai on osa verkostoa, saa arvostusta ja palautetta. (Wilcox & Vernberg 1985, 4–5.)

House (1981, 39) on jaotellut sosiaalisen tuen muotoja neljään eri kategoriaan; emotionaaliseen-, informaationaaliseen-, instrumentaaliseen sekä itsearviointiin liittyvään tukeen. Ensimmäinen näistä pitää sisällään luottamusta, välittämistä, arvostusta ja kuuntelua. Informaationaalinen tuki merkitsee tiedon, ehdotusten tai neuvojen antamista. Instrumentaalinen tuki voi olla jotakin konkreettista ja välineellistä, kuten rahaa tai jonkin työn tekemistä toisen hyväksi. Itsearviointiin liittyvä sosiaalinen tuki antaa henkilölle esimerkiksi arvioinnin kannalta oleellista palautetta, vahvistusta omille käsityksille ja mahdollisuuden sosiaaliseen vertailuun.

Sosiaaliseen tukeen mielletään usein kuuluvan jonkinlainen vastavuoroisuus. Ammatillisen auttamisen tilanteissa vastavuoroisuutta harvemmin on ja tuen tarjoajan ja vastaanottajan roolit on ennalta määritelty. Muutoin sosiaalinen tuki ilmenee yleensä jatkuvissa ihmissuhteissa. Jatkuvissa ihmissuhteissa sosiaalisen tuen tarjoamista ja vastaanottamista ei välttämättä ole selkeästi erotettavissa ja tarjoajan ja vastaanottajan roolit saattavat vaihdella. (Pearlin 1985, 48–49.) Työparityö on nimenomaan vastavuoroista, sillä kuten mainittu sosiaalityöntekijät toimivat toinen toisilleen työpareina. Muun muassa House (1981, 39) näkee sosiaalisen tuen ihmisten välisenä vastavuoroisena vaihtona. Hän määrittelee sosiaalisen tuen käsitteen ihmisten väliseksi vuorovaikutukselliseksi vaihdoksi, jossa voi ilmetä esimerkiksi empatiaa, pitämistä tai rakastamista,

jonkinlaista instrumentaalista tai informatiivista tukea sekä itsearvioinnin kannalta oleellista palautetta.

Sosiaalisen tuen prosessia on tarkasteltu myös vuorovaikutuksen ja kommunikaation kautta. Sosiaalisen tuen käsitteen rinnalla voidaan käyttää termiä supportiivinen vuorovaikutus. (Burleson ym. 1994, xii, xiv.) Päivittäisellä vuorovaikutuksella rakennetaan ihmissuhteita ja vuorovaikutuksen kautta arvioidaan, voiko kyseiseltä henkilöltä saada tarvittaessa sosiaalista tukea. Ihminen arvioi toisen henkilön kapasiteettia tarjota hänelle tukea, jota hän henkilökohtaisesti tarvitsee. Kokemus siitä, olettaako ihminen saavansa joltakin henkilöltä sosiaalista tukea pohjautuu osittain aikaisempaan kokemukseen tai tietoon, jota vuorovaikutuksen kautta on muodostunut. Sosiaaliseen tukeen voidaan nähdä liittyvän olennaisesti kokemus arvostetuksi tulemisen tunteesta ja välittämisestä. Toisaalta ihminen arvioi myös salliiko vuorovaikutuksellinen konteksti tilaisuuden pyytää apua. Vuorovaikutus on näin ollen tärkeä osa sosiaalista tukea, kuten kaikkea muutakin sosiaalista käyttäytymistä. (Barnes & Duck 1994, 175–179.) Supportiivisen vuorovaikutuksen voidaan sanoa olevan jopa inhimillisen käyttäytymisen peruselementti (Burleson ym 1994, xiv).

Tardy (1992) on tutkinut sosiaalisen tuen eri funktioita ja todennut, että eri tilanteissa ihminen kaipaa erilaista sosiaalista tukea. Esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteessa ihminen todennäköisesti kaipaa enemmän tiedollista tukea kuin emotionaalista tukea (mt., 181). Tietynlainen sosiaalinen tuki yhdessä tilanteessa voi olla toisessa tilanteessa tehotonta tai jopa haitallista (Cohen & Syme 1985b, 10). Joskus taas yksi ongelmallinen tilanne voi aiheuttaa useiden sosiaalisen tuen muotojen tarpeita samanaikaisesti tai ongelmatilanteen vaiheesta riippuen (Pearlin 1985, 46–47). Carver ym. (1989, 269) jaottelee sosiaaliseen tukeen turvautumisen syyt kahteen eri kategoriaan; emotionaalisiin- ja käytännöllisiin perusteisiin. Tällä hän viittaa siihen, että toisinaan ihminen kaipaa tuekseen ymmärtämistä ja sympatiaa kun taas joskus ihminen tarvitsee pikemminkin neuvoja, tietoa ja ongelmanratkaisullista käytännön tukea.

Sosiaalisen tuen tehokkuuteen tai hyödyllisyyteen vaikuttaa siis niin tuen muoto kuin tilanne. Myös se, keneltä tukea haetaan tai toivotaan saatavan, vaihtelee tilanteen mukaan. Eri tilanteissa tukea tarjoavat eri henkilöt. Esimerkiksi työn vaatimuksissa kamppaileva henkilö todennäköisemmin kokee saavansa parempaa apua enemmän työtovereilta tai esimieheltä kuin ystävältä. Työpari voi tarjota tilanteessa muun muassa tiedollista tukea, jota muilta työyhteisön tai muun sosiaalisen verkoston jäseniltä ei voi saada. Lisäksi eri henkilöt voivat tarjota joko lyhyen ajan tai pitkän ajan tukea riippuen tuen tarjoajan roolista ihmisen sosiaalisessa verkostossa. Esimerkiksi työtoveri voi

tarjota välineellistä tai konkreettista tukea yhdessä tilanteessa, mutta itsearvostuksen kannalta oleellista emotionaalista tukea koko työuran ajan. Sama henkilö voi kyetä tarjoamaan joko lyhyen ajan tai pitkän ajan tukea riippuen tuen muodosta. Näin ollen tuen tehokkuuteen tai hyödyllisyyteen ihmisen hyvinvoinnin kannalta vaikuttavat useat tekijät, jotka ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. (Cohen & Syme 1985b, 10–11.)

Sosiaalisella tuella on monien tutkimusten mukaan vaikutusta ihmisen elämänlaatuun ja hyvinvointiin (Burleson ym. 1994, xi). Sosiaalista tukea onkin tutkittu paljon myös terveystieteiden alalla sen terveys- ja hyvinvointiyhteyksien vuoksi. Sosiaalisen tuen on tutkimusten mukaan nähty vaikuttavan sairauksiin niitä vähentävästi. Sosiaalisella tuella, sosiaalisilla suhteilla ja sosiaalisilla verkostoilla on havaittu olevan myönteistä vaikutusta ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä stressille altistumiselle. (House 1987, 136). Erityisesti emotionaalisella tuella on havaittu selkein yhteys terveyteen (House & Kahn 1985, 105).

Sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin suhdetta voidaan lähestyä kahdella tapaa; joko ymmärtäen sosiaalinen tuen vaikutus hyvinvointiin suorana (Effect hypothesis) tai puskuroivana (Buffering hypothesis) (Cohen & Syme 1985b, 6–7). Hypoteeseja ei kuitenkaan ole tarkoitus nähdä vaihtoehtoisina, vaan molemmille on tosielämässä tarvetta (Pearlin 1985, 51). Ensimmäisen hypoteesin mukaan sosiaalinen tuki vaikuttaa positiivisesti ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin riippumatta siitä, kokeeko ihminen stressiä. Ihmisen tietäessä, että hänellä on ympärillään sosiaalisen tuen tarjoajia, hän kokee ympäristöönsä liittyen kontrollia, vakautta ja itsevarmuutta. Kuuluminen sosiaaliseen verkostoon ja vuorovaikutus ihmisten kanssa, jotka tarjoavat palautetta sosiaalisen kanssakäymisen kautta tuo ihmiselle tunnetta elämän ennustettavuudesta; tunteen omasta paikasta ja kuulumisesta johonkin. (Cohen & Syme 1985b, 6–7.)

Ensimmäinen hypoteesi perustuu siis ajatukseen sosiaalisen tuen suoraan vaikutukseen henkilön hyvinvoinnille; supportiiviset suhteet ovat hyväksi ihmisen hyvinvoinnille sinänsä. Jälkimmäisessä hypoteesissa supportiivisten suhteiden vaikutusta hyvinvointiin tarkastellaan sen sijaan epäsuorasti. (Pearlin 1985, 51.) Sosiaalisen tuen katsotaan suojaavaan ihmistä stressaavassa tilanteessa erilaisilta patogeenisilta vaikutuksilta. Sosiaalinen tuki siis toimii puskurina ja selviytymiskeinona ihmisen arvioidessa kohtaamaansa stressi- tai ongelmatilannetta. Sosiaalityössä kohdataan monenlaisia yllättäviä tilanteita, jotka vaativat ongelmanratkaisua ja jotka saattavat aiheuttaa työntekijälle stressiä. Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa siihen, tulkintaanko jokin tilanne lopulta stressaavaksi, se voi estää stressireaktioita, vähentää tai poistaa koetun stressin. Näin ollen stressitilanteet eivät

sosiaalisen tuen myötä aiheuta ihmiselle niin todennäköisesti erilaisia sairauksia. (Cohen & Syme 1985b, 6–7.)

### 3.2 Sosiaalinen tuki työelämässä

Sosiaalisen tuen vaikutusta liittyen ihmisten hyvinvointiin työelämässä on tutkittu paljon, sillä työelämään liittyy yhä enemmän stressiä (Boren 2014, 4). Monet ihmiset kokevat nimenomaan työn suurimpana stressiä tuottavana tekijänä elämässään, (American Psychological association 2009; ref. Boren 2014, 4) ja stressiperäisten sairauksien on havaittu aiheuttavan mittavia taloudellisia menetyksiä organisaatioille (Rosh, 2001, 2). Ihmiset viettävät suuren osan ajastaan töissä, jolloin työelämän sosiaaliset siteet voivat muodostua hyvin tärkeäksi osaksi sosiaalista verkostoa ja ne voidaan kokea tärkeimmiksi sosiaalisen tuen lähteiksi (McGuire 2007, 126). Organisaatioissa työyhteisön jäsenet antavat toisilleen niin tiedollista, välineellistä kuin emotionaalista tukea. Sosiaalinen tuki ilmenee esimerkiksi toisten auttamisena konkreettisissa ja fyysisissä tehtävissä, apuna ongelmanratkaisutilanteissa sekä vuorovaikutuksellisenä keskustelutukena. (Zimmerman & Applegate 1994, 56–58.)

Työyhteisön tarjoamalla sosiaalisella tuella voi olla suuri merkitys stressin siedolle sekä stressin ja työuupumuksen estämiselle. Demerouti ym. (2001) on kehittänyt työn vaatimusten ja työn resurssien mallin (Job demands-resources model; JD-R model) työhyvinvoinnin tarkasteluun. Mallin mukaan työn vaatimukset vaikuttavat todennäköisemmin työuupumuksen kehittymiseen, kun taas työn resurssit ovat yhteydessä työhön sitoutumiseen. Työn vaativuus voidaan ymmärtää erilaisiksi tekijöiksi, jotka vaativat ponnistelua fyysisesti, emotionaalisesti tai kognitiivisesti (Demerouti ym. 2001, 502; Bakker ym. 2014, 392). Vaativuutta etenkin hyvinvointipalveluissa, kuten sosiaalityössä ja hoitotyössä lisäävät työssä kohdattavat rooliristiriidat ja roolista aiheutuva stressi sekä muulla tavoin stressaavat tilanteet, suuri työmäärä ja työpaine (Bakker ym. 2014, 392).

Työn vaatimukset yksin eivät kuitenkaan aina aiheuta uupumuksen kokemusta. Mallissa tarkastellaan myös työn vaatimusten ja resurssien välistä suhdetta ja niiden keskinäistä vaikutusta työuupumiseen ja työhön sitoutumiseen. Organisaatiossa voi olla erilaisia resursseja, jotka työn vaatimuksista huolimatta toimivat ikään kuin puskurina stressiä ja työuupumusta vastaan. Fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisationaaliset työn resurssit voivat vähentää työn vaatimuksia. Esimerkiksi työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki työn resurssina voi näin ollen auttaa työntekijää

selviämään paremmin työssä kohtaamistaan vaatimuksista kuten emotionaalisista haasteista. (Bakker ym. 2014, 400.) Lisäksi työn resurssit voivat edesauttaa työntekijän henkilökohtaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Työyhteisöltä ja esimieheltä saatava sosiaalinen tuki on yksi oleellinen työn resurssi ja sen puute voi aiheuttaa työssä kyynistymistä. Muita resursseja työssä voi olla esimerkiksi palautteen saaminen, autonomia ja mahdollisuus työn kehittämiseen. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Sosiaalityössä työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia edesauttavat tekijät on otettava erityisen hyvin huomioon, sillä työ on monin tavoin kuormittavaa. Etenkin lastensuojelun sosiaalityössä asiakkaiden haastavat tilanteet tuottavat työntekijöille stressiä, ja tutkimusten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden on hyvin vaikea etäännyttää itseään emotionaalisesti työstään (Bennett ym. 1993, 37). Sosiaalityössä henkistä uupumusta voi aiheuttaa se, että työ on tunnettyötä (Ducharme ym. 2008, 82–83). Työn vaativuus, resurssien niukkuus ja useasti vaihtuvat organisatoriset käytännöt näkyvät sosiaalityön organisaatioissa työntekijöiden nopeana vaihtuvuutena, rekrytointiongelmoina ja työtytymättömyytenä. Emotionaalinen ja fyysinen uupuminen työn vaatimusten vuoksi näkyy myös lisääntyvinä ja pitkäaikaisina poissaoloina ja sairauslomina. (Collins 2008, 1173–1174.) Etenkin pitkään jatkuva ja suuri stressin tunne voi johtaa sosiaalityöntekijän henkiseen ylikuormittumiseen, joka voi näkyä esimerkiksi työmoraalin laskemisena tai työpaikan vaihtamisena (Koeske & Koeske 1989, 243).

Työssä uupumisen kokemukseen sosiaalityön organisaatioissa vaikuttaa Koesken ja Koesken (1989) mukaan niin ikään sosiaalinen tuki ja työntekijän kokema työhallinnan tunne sekä asiakaskontaktien määrä. Sosiaalityöntekijät, jotka saavat sosiaalista tukea työyhteisöltään suoriutuvat paremmin suurestakin työmäärästä, ja sosiaalinen tuki toimii yhtenä puskurina stressiä ja ylikuormittumista vastaan. Hyvin vähäinen työtovereilta saatava sosiaalinen tuki sen sijaan voi vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen. (Mt. 243–244.) Ducharmen ym. (2008) tutkimuksessa liittyen päihdetyöntekijöiden saamaan sosiaaliseen tukeen työtovereilta havaittiin yhteys sosiaalisen tuen ja työuupumuksen sekä työssä jatkamisen välillä.

Erityisesti emotionaalista kuormittumista vaativassa työssä hyväksi havaituilla selviytymiskeinoilla on vääjäämättä yhteys työn ja palveluiden laatuun. Andersonin (2000) tutkimuksessa käytettiin kahta lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä koostuvaa vertailuryhmää ja tutkittiin heidän selviytymiskeinojaan työssä. Tutkimus osoittaa, että mikäli työssään ei ole mahdollista hyödyntää oikeanlaisia selviytymiskeinoja kuten sosiaalista tukea, voi työntekijän suhtautuminen asiakkaita

kohtaan muuttua kyyniseksi. Tällöin työntekijä saattaa suhtautua asiakasperheisiin objekteina sen sijaan, että kohtaisi jokaisen yksilön subjektina. Lisäksi työntekijä voi alkaa kokea mahdottomaksi selviytyä työstään ja tuntea vakavaa työuupumusta. Selviytymiskeinoja tutkittiin suhteessa työuupumukseen, työntekijöiden kyyniseen suhtautumiseen sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Työntekijät, jotka käyttivät selviytymiskeinoinaan ongelmanratkaisua, kognitiivista uudistamista, sosiaalista tukea sekä tunteiden ilmaisua eivät suhtautuneet niin kyynisesti ja objektivasti asiakkaita kohtaan ja tunsivat suoriutuvansa työstään paremmin kuin ne, jotka eivät tukeutuneet edellä mainittuihin. Stressin kokemukset molemmissa ryhmissä olivat korkeat, mutta edellä mainitut selviytymiskeinot kuitenkin viittasivat pienempiin työuupumuspisteisiin. Työntekijät, jotka käyttivät selviytymiskeinoinaan ongelman välttelyä, toiveajattelua, sosiaalista vetäytymistä ja itsekritiikkiä kokivat todennäköisemmin työuupumusta, eivät kokeneet suoriutuvansa työstään ja suhtautuivat asiakkaisiin kyynisemmin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä pitäisikin rohkaista yhä enemmän sosiaalisen tuen hyödyntämiseen ja tunteiden ilmaisuun (mt., 839).

## 4 LASTENSUOJELUN ASiantuntijuus ja Ammatillisuus

Asiantuntijuus ja ammatillisuus nousivat aineistossa keskeisiksi työparityötä ja sen mahdollistamaa tukea kehystäviksi tekijöiksi. Lastensuojelun sosiaalityön ammatillisen asiantuntijuuden tarkasteluun on valittu käsitteet, jotka tukevat aineiston analyysin ymmärtämistä; työparityön määrittelyä ammatillisten raja-aitojen puolustamisena ja työparityön ymmärtämistä jaettuna-, kahdenvälisen suhteen kautta kehittyvänä- sekä toista täydentävänä osaamisena kuin myös jaettuna tunnetyönä.

Ensiksi käsitellään modernia ja postmodernia asiantuntijuutta, joilla voidaan tavoittaa sosiaalityön ammatillisen itseymmärryksen kehittymistä (Karvinen, 1996). Luvussa edetään sosiaalityön modernin aikakauden professionalismiin perustuvasta asiantuntijaihanteesta monimuotoistuvaan asiantuntijakäsitteeseen. Seuraavassa alaluvussa luodaan kuva lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun, ja miten sosiaalityöntekijä prosessin johtajana tekee arvioita ja päätöksiä eri lastensuojeluprosessin vaiheissa. Lastensuojelussa tarvitaan sen omaan erityisalueeseen liittyvää tehtäväkeskeistä osaamista, minkä vuoksi on tarpeellista valottaa lastensuojelun tehtäviä ja lastensuojeluprosesseja osana lastensuojelulakia. Kuten Heinonen ja Sinko (2009, 95) toteavat: ”..asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää selkeää kuvaa siitä, miksi lastensuojelutyötä tehdään ja miksi sitä pitää tehdä”. Lastensuojelulaki ja tehtävät sosiaalityön asiantuntemuksen kulmakivinä ohjaavat sosiaalityöntekijän ammatillista toimintaa (mt.). Tämän jälkeen kerrotaan lastensuojelusta tunnetyönä ja lopuksi ammatillisesta kehityksestä kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa. Myös nämä luovat osaltaan pohjan työparityölle ja auttavat ymmärtämään lastensuojelussa tarvittavaa työparityötä.

### 4.1 Modernista professionalismista postmoderniin asiantuntijuuteen

Sosiaalityön pyrkimys itsenäisen professio-aseman saavuttamiseen alkoi jo noin 60-vuotta sitten modernin aikakauden ihanteen viitoittamana (Sotka 1997b, 11). Professionaalistuminen on osa sosiaalityön ammatillisuutta ja keskeisesti yhteydessä hyvinvointiyhteiskunnan rakentumiseen, jolloin yhteiskunnallisilla aloilla työ alkoi erikoistua ja monimutkaistua. Hyvinvointivaltion tehtäväksi määrittyi sosiaaliin ongelmiin vaikuttaminen ja sosiaalityön ammatilliseksi

asiantuntijuudeksi muodostui modernin aikakaudella arkielämän asiantuntijuus. (Karvinen 1996, 32–34.)

Professio-käsite, eli asiantuntija-ammatti viittaa erityisesti korkeaan koulutukseen ja toiminnan perustamiseen tieteelliselle tiedolle. Tietoperustaansa kehittämällä professio pyrkii kontrolloimaan ammatillista toimintaa yhä enemmän suhteessa muiden tieteenalojen ja ammattien edustajiin. Yleensä professiolle on tyypillistä myös ammattieettinen normisto. 1980-luvulta lähtien sosiaalityön ammatillisen toiminnan perusta on ollut yliopistotasoinen koulutus. (Raunio 2009, 34–35.) Pyrkimys yhtenäiseen ammatilliseen käytäntöön, rajanvedot muiden ammattikuntien edustajiin ja oman ammattikunnan asioita ajava ammattijärjestö ovat professionaalistumis-kehityksessä ja sen ylläpidossa tyypillisiä. Ajatuksena on lisätä ja säilyttää autonomia tietyllä toiminta-alueella, minkä myötä saavutetaan asema yhteiskunnallisesti merkittävänä toimijana. Ammattikunnalle määritetty omat, vain sille määritellyt tehtävät, joita muut ammattikunnat eivät ole päteviä hoitamaan. (Karvinen 1996, 30–31.)

Sosiaalityön määrittäminen professioksi ei ole kuitenkaan kiistatonta. Voidaan esimerkiksi kysyä, onko sosiaalityön ammatillisen toiminnan olennaisin perusta nimenomaan tieteellinen tieto. (Raunio 2009, 34–35.) Sosiaalityön voidaan ajatella olevan vähintäänkin tieteellisesti orientoitunut professio, mutta sosiaalityön asemaa omana tieteenalanaan on kyseenalaistettu sen teoriattomuuden vuoksi. Sosiaalityön teoria koostuu pitkälti muiden tieteenalojen, kuten sosiologian, sosiaalipolitiikan ja psykologian teorioista. (Hämäläinen & Vornanen 1996, 7.)

Sosiaalityö mielletäänkin usein pikemminkin semi-professioksi. Sosiaalityön varhaiset juuret ovat naisten tekemässä vapaaehtoistyössä. Sosiaalityön professio-määritelmän kyseenalaistaminen saattaa osittain johtua siitä, että sosiaalityö on perinteisesti mielletty hoivaamiseksi tai huolenpidoksi, joiden on oletettu olevan naisille luonnollista. Tällaisesta naiselle luonteenomaisesta työstä ei ole katsottu tarpeelliseksi maksaa palkkaa, sillä se on mielletty ikään kuin luonnollisena jatkeena naisen rooleille vaimona ja äitinä. (Harlow 2004, 170.)

Vaikka sosiaalityön professio-statuksesta on vuosikymmenten ajan ollut monia tulkintoja, sosiaalityöntekijät saavuttivat tietynlaisen autonomian työnsä suhteen ja saivat 1980-luvulle hyvin pitkälti määrittää työnsä sisällön itse. Johto tuki sosiaalityöntekijöiden autonomiaa liittyen esimerkiksi työn aikatauluttamiseen, käytäntöihin ja menetelmiin. (Harlow 2004, 170.) Oleellisena 1980-luvun sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa katsottiin tutkivien ammattilaisten –



yhteiskuntatieteilijöiden - kouluttaminen. Asetuksessa 804/92 määritettiin sosiaalityöntekijän pätevyydestä ja professionaalisen sosiaalityön katsottiin edellyttävän akateemista koulutusta. (Satka 1997a, 6.)

Sosiaalityön asiantuntijuus alkoi saada uusia ulottuvuuksia 1980-luvun loppupuolella Uuden julkisjohtamisen (New Public Management, NPM) oppien myötä. Suomessa NPM merkitsi tulosjohtamista. NPM:n korostamat käsitteet, kuten taloudellisuus, tehokkuus, tuloksellisuus ja vaikuttavuus näkyvät lastensuojelun organisaatioissa ja vaikuttavat työkäytäntöihin. Painotus on ollut yhä enemmän positivistessa näkökulmassa; mitattavissa tuotoksissa ja tuloksissa jopa prosessien kustannuksella. (Collins 2008, 1181.) Yksityiseltä sektorilta lainatun termistön ja ideoiden myötä palveluiden arvo saattaa määrittyä hyvin pitkälti kustannusten perusteella; oleellista on tarjota palveluita mahdollisimman kustannustehokkaasti (Rogers 2001, 169, 181).

NPM:n oppien voidaan nähdä kaventaneen sosiaalityön professiota tai ainakin vaikuttaneen ammatillisen asiantuntijuuden uudelleenmäärittelyyn. Jokapäiväistä työtä ja käytäntöjä sanellaan yhä enemmän työntekijöille ylhäältä päin, mikä kaventaa professionaalista autonomisuutta ja vapautta määritellä työtä omaan asiantuntemukseen perustuen. Sosiaalityöntekijän ammatillisessa asiantuntijuudessa korostuu yhä enemmän ymmärrys liiketoiminnallisista seikoista; esimerkiksi interventiot ja asiakasprosessit on mahdollisimman pian saatettava loppuun ja suljettava asiakkuus. Vaarana on työskentelyn muuttuminen pinnallisemmaksi aidon kohtaamisen kustannuksella. (Harlow 2004, 170–171.) Markkinaistuvan yhteiskunnan mukanaan tuomat kysymykset liittyen perinteiseen asiantuntijakäsitykseen merkitsevät myös ammattikuntien välistä kilpailua ja sosiaalityön pätevyysvaatimusten uudelleenpohdintaa (Karvinen 1996, 34–35).

Toisaalta de-professionalisoitumiseen on vaikuttanut myös ajatukset postmodernista asiantuntijuudesta, jossa korostuu muun muassa reflektioiva asiantuntijuus ja hiljainen tieto. Reflektiivinen asiantuntijuus edellyttää oman toiminnan ja ajattelun jatkuvaa kriittistä arviointia sekä edistää näin ollen kokemuksesta oppimista. Tärkeä osa sosiaalityöntekijän käytännön asiantuntijatoimintaa on jatkuvasti muuttuvien ihmisten elämäntilanteiden jäsentäminen ja tulkitseminen. Toisin kuin perinteinen professionaalinen ammatillisuus, nykypäivän sosiaalityön asiantuntijuus rakentuu hyvin pitkälti työkäytännöissä, kontekstuaalisena ja uudelleen neuvoteltuna. (Satka 1997b, 12–15.) Ammatillista pätevyyttä ei nähdä staattisena ja kerran saavutettuna tilana, vaan jatkuvana oppimisprosessina (Karvinen 1996, 40). Kehittymisen lisäksi sosiaalityössä

korostuu tänä päivänä verkostotyöskentely, moniammatillinen yhteistyö ja monenlaisen tiedon arvostaminen ja hyödyntäminen (Satka 1997a, 6–7).

Sosiaalityön asiantuntijuus ja ammatissa vaadittavat taidot, tiedot ja osaaminen ovat moniulotteisia. Sosiaalityö ammattina vaatii avoimuutta, kiinnostusta elämän eri ilmiöihin ja kykyä kuunnella (Viinamäki 1997, 34). Sosiaalityö on ihmisten kohtaamista ja lastensuojelussa erityisesti myös lasten kanssa työskentelyä (Heinonen & Sinko 2009, 91). Työ on toisaalta myös hyvin pitkälti käytännöllistä työtä, jonka keskiössä on avun ja tuen järjestäminen. Etenkin lastensuojelutyö on tämän lisäksi myös vuorovaikutus- ja luottamussuhteiden rakentamista sekä tilannekohtaista harkintaa (Bardy 2009, 41–42). Sosiaalityöntekijältä edellytetään usein henkilökohtaisena valmiutena ongelmanratkaisutaitoa ja kokonaisuuksien ymmärtämistä. Näiden taustalla ja rinnalla kulkee yhteiskuntatietoisuus, kyky kyseenalaistaa ja toisaalta argumentoida oman ajattelun perusteita. Edellä kuvattu moniulotteinen asiantuntijuus edellyttää halua kehittyä, vahvaa ammatillista identiteettiä ja reflektiivistä suhdetta työhön. (Satka 1997b, 16–17.)

Postmodernissa asiantuntijuuskäsityksessä murretaan perinteisen hierakkisen asiantuntijuuden käsitystä. Asiantuntijuus vaatii ymmärrystä tilanteiden ainutkertaisuudesta, uuden oppimista, luovuutta ja kykyä ratkaista monimuotoisia ongelmia. (Mutka 1998, 26–27.) Asiakkaiden muuttuvien elämäntilanteiden tulkinta ja jäsentäminen eivät pohjautu yksioikoisesti teorioihin tai normeihin, vaan tilanteelliseen kontekstiin ja työtehtävän kautta rakentuvaan tietoon (Satka 1997b, 12–13).

Lisäksi asiantuntijuuteen kuuluu työn lähtökohtien pohtiminen, jotta työ säilyy eettisesti oikeasuuntaisena (Heinonen & Sinko 2009, 95). Oleellista on jatkuva kriittinen pohdinta, kokemukseen perustuva oppiminen ja vuorovaikutuksellinen tulkinta. Reflektio on kyseenalaistamisen, tutkimuksenomaisen- ja aktiivisen ajattelun kautta tapahtuvaa ongelmanratkaisua. Epävarmuutta ja epäilyä ei nähdä reflektiivisessä ammatillisuudessa heikkoutena, vaan oleellisena osana ratkaisun löytämisprosessia. (Karvinen, 1996, 57–59.)

Modernin maailman ajatukset professionaalisen pätevyyden saavuttamisesta koulutuksen kautta ja sosiaalisten ongelmien hallitseminen ylhäältä alas ovat siis saamassa rinnalleen uusia asiantuntijakäsityksiä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että yliopistotasoinen sosiaalityön muodollisen pätevyyden vaatimus nähtäisiin tarpeettomana hiljaisen- ja kokemuksellisen tiedon, itsensä kehittämisen, reflektiivisyyden ja verkostotyöskentelyn tultua osaksi asiantuntijakäsityksiä. Ylempi

korkeakoulututkinto tuo sosiaalityöntekijöiden asiantuntemukseen yhteiskuntatieteellisen tiedonmuodostuksen ulottuvuuden, etiikkaan ja marginaalisuuteen liittyvien kysymysten laajan ymmärryksen sekä menetelmällisen- ja lainsäädännöllisen osaamisen (Hämäläinen 1993, 16–17). Yliopistollinen sosiaalityön koulutus antaa valmiudet asiakkuuden laaja-alaiseen kokonaisuuden analysoimiseen, dokumentointiin ja asiakkaan elämäntilanteen kannalta oleellisten osa-alueiden yhteensovittamiseen (Heinonen & Sinko 2009, 94). Ammatillisuuden voidaan siis yhä ajatella pohjautuvan yliopiston tarjoamaan laajaan ymmärrykseen; antavan ammatissa tarvittavan kyvyn ajatella ja toimia reflektiivisenä asiantuntijana sekä soveltaa ammattiin liittyvää erityisosaamista. (Abbott 1988, 8.)

#### 4.2 Lastensuojelulaki, tehtävät ja arviointi lastensuojelun erityisosaamisena

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin, jonka tarkoituksena on turvata kaikkien lasten oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Bardy 2009, 39–41). Lastensuojelu on vahvasti oikeudellistunut 1990-luvulta lähtien. Oikeudellistuminen näkyy lastensuojelussa lainsäädännön lisääntymisenä ja yksityiskohtaistumisena. Oikeudellistuminen ja lainsäädännön lisääntyminen muokkaavat osaltaan ammattikäytäntöjä ja ovat merkittävä osa lastensuojelun asiantuntijuutta. (Miettinen 2007, 70).

Lastensuojelun on perustuttava huolella tehtyihin tilannearvioihin (Heinonen & Sinko 2009, 89). Ymmärrys laista sekä sen vaikutuksesta tilannekohtaiseen arviointiin ja prosessin johtamiseen ovat osa lastensuojelun ammatillista asiantuntemusta. Prosessin johtajana sosiaalityöntekijä vastaa asiakasperheen saamista palveluista, lapsen edun toteutumisesta sekä sen edellyttämistä päätöksistä, suunnitelmista ja kokonaisarvioinneista lastensuojeluprosessin kaikissa vaiheissa. Toimiessaan yhdessä perheen sekä läheis- ja viranomaisverkostojen kanssa sosiaalityöntekijä pitää kokonaisuudesta huolen ja toiminnan langat käsissään (Heinonen & Sinko 2009, 89–90).

Lastensuojelulaki jakautuu yleiseen ja erityiseen lastensuojeluun. Lastensuojelulakiin on kiteytetty koko yhteiskuntapolitiikan kirjo kasvuolojen rakenteiden kehittämisestä aina huostaanottoon, ja näin ollen lastensuojelun tehtävä näyttäytyy hyvin moniytimisenä. Vaikka toimenkuvaan kuuluu myös ehkäisevä työ, varsinainen lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu on käytännössä hyvin pitkälti korjaavaa ja viimesijaista työtä. Ehkäisevästä lastensuojelusta puhuttaessa viitataan usein

muihin lasten ja perheiden palvelujärjestelmän toimijoihin, kuten päiväkoteihin ja neuvoloihin. (Bardy 2009, 39–41.)

Lapsi- ja perhekohtaisella lastensuojelulla tarkoitetaan, että lapsi on lastensuojelun asiakkuudessa. Lastensuojelutarpeen selvitys, lastensuojelun avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuollon järjestäminen sekä jälkihuolto ovat lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun perustehtäviä. Usein näihin tehtäviin viitattaessa puhutaan prosesseista, koska kukin näistä tehtävästä on oma laaja kokonaisuutensa, jota johtaa lapsen asioista vastaavaksi sosiaalityöntekijäksi nimetty työntekijä. Toisaalta puhutaan myös asiakasprosesseista ja lastensuojeluprosesseista sekä niiden johtamisesta. Tällä viitataan siihen, että asiakkaiden polut lastensuojelun asiakkuudessa ovat aina omanlaisiaan ja kullakin asiakkaalla on omanlaisensa asiakas- tai lastensuojeluprosessinsa alkuineen ja päättymisineen. (Heinonen & Sinko 2009, 89–90.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän erityisenä velvollisuutena on lapsen edun ja oikeuksien toteutumisen varmistaminen sekä lapsen toivomusten ja mielipiteiden huomioonottaminen. Lastensuojelulain neljännessä pykälässä kerrotaan lastensuojelun keskeisistä periaatteista ja todetaan, että lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. Lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa lapsen edun ajamisen avainhenkilöksi on lainsäädännöllä asetettu sosiaalityöntekijä. Lapsen edun toteutumisen arvioiminen on oleellinen osa lastensuojelun ammatillista asiantuntijuutta. (Miettinen 2007, 72–73).

Lastensuojelun perimmäinen tarkoitus perustuu ajatukseen siitä, että yhteiskunnalla on oikeus puuttua lapsen elämään, mikäli lapsen elinolosuhteet eivät vastaa hänen tarpeisiinsa riittävällä tavalla (Puonti ym. 2005, 3). Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tekemä arviointi perustuu sananmukaisesti sen arvioimiseen onko lapsi suojelun tarpeessa ja millä keinoin (Mikkola 2004, 77). Esimerkiksi lastensuojeluasian vireille tulon jälkeen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän on arvioitava välittömästi lapsen mahdollinen kiireellinen lastensuojelun tarve. Kiireellisen sijoituksen arvioinnissa sosiaalityöntekijän on arvioitava, uhkaavatko puutteet lapsen huolenpidossa tai muissa kasvuolosuhteissa vaarantaa lapsen terveyden ja kehityksen välittömästi. Lapsi saattaa myös itse omalla toiminnallaan vaarantaa kasvunsa tai kehityksensä siten, että kiireellinen sijoitus on perusteltua tehdä. (Lastensuojelun käsikirja.)

Lisäksi sosiaalityöntekijän on viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä ilmoituksen tai vastaavan yhteydenoton vastaanottamisesta ratkaistava, onko asian vireille tulon johdosta ryhdyttävä 27§:ssä

tarkoitettun lastensuojelutarpeen selvityksen tekemiseen vai onko asia selvästi luonteeltaan sellainen, ettei se johda toimenpiteisiin (LsL 88/2010). Selvityksessä arvioidaan lapsen kasvuolosuhteita, huoltajien ja muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta tällöin vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia huolehtia lapsen hoidosta ja kasvatuksesta sekä lastensuojelutoimenpiteiden tarvetta. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi tapauskohtaisesti kuinka laajasti selvitys on kulloinkin tehtävä, mutta selvityksen on valmistuttava kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa lastensuojeluasian vireille tulosta. (Lastensuojelun käsikirja.)

Päätös lastensuojelun avohuollon asiakkuuden jatkumisesta selvityksen jälkeen kertoo siitä, että sosiaalityöntekijä on arvioinut lapsen tai perheen olevan lastensuojelun sosiaalityön ja avohuollon tukitoimien tarpeessa (Heino 2009, 53). Lastensuojelutyön ammatillisuuteen kuuluu suunnitelmallisuus. Lapsen etu on aina ensisijainen ja avohuollon tukitoimilla pyritään ennen kaikkea turvaamaan lapsen suotuisan kehityksen toteutuminen sekä tukemaan huoltajia kasvatustehtävässään. (Lastensuojelun käsikirja.) Lastensuojelun ammatilliseen asiantuntijuuteen kuuluu ennen muuta niin sanottu lievemmän toimenpiteen periaate; interventoiden ja toimenpidevaihtoehtojen arvioinnissa on valittava lievin vaihtoehto. (Räty, 2004, 85.) Tukitoimet perustuvat vapaaehtoisuuteen, eli perhe voi kieltäytyä vastaanottamasta niitä. Kuitenkaan päätös lastensuojelun asiakkuuden jatkumisesta, samoin kuin päätös tehdä lastensuojelutarpeen selvitys, eivät ole valituskelpoisia hallintopäätöksiä; lastensuojelun avohuollon asiakkuus ei perustu vapaaehtoisuuteen. (Lastensuojelun käsikirja.)

Lastensuojelu on vahvasti järjestelmäkeskeistä ja vuorovaikutustyön sisältöinä ovat tuki, suojele, sosialisatio. Työn kontrollielementti todellistuu erityisesti pakkotoimenpiteissä. (Forsberg 1998, 61, 128.) Huostaanotto on lastensuojelun viimesijainen keino turvata lapsen kasvu ja kehitys. Lastensuojelulain 40§ luetellaan huostaanoton ehdot, jotka ovat: 1) puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä; tai 2) lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, jos: 1) 7 luvussa tarkoitettut toimet eivät olisi lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia taikka jos ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi; ja 2) sijaishuollon arvioidaan olevan 4 §:n mukaisesti lapsen edun mukaista. (LsL 417/2007.)

### 4.3 Lastensuojelun asiantuntijuus tunnetyönä

Sosiaalityö on tunnetyötä, jossa työntekijän on kohdattava asiakkaiden monenlaisia tunteita ja samanaikaisesti hallittava omat tunteensa (Stalker ym. 2007, 185). Emotionaalisessa työssä asiakkaiden kohtaamisissa tapahtuva vuorovaikutus on usein intensiivistä. Emotionaaliselle työlle on tyypillistä jonkinlaisen muutoksen tavoittelu asiakkaan elämäntilanteessa. Auttamistyössä yhteistyösuhteen on oltava voimakas ja kestävä, ja tavoitteiden asettamisen on perustuttava yhteistyöhön, jotta muutos toivottuun suuntaan onnistuu. (Ducharme ym. 2008, 82–83.)

Lastensuojelun sosiaalityön arki on monin tavoin ihmissuhde- ja verkostotyöskentelyä. Työn luonteeseen kuuluu asiakkaiden onnettomien ja vaikeiden elämäntilanteiden kohtaaminen ja huolista puhuminen, jolloin vahvoja tunteita tuskin pystyy välttämään. Työn sisältö ja huolet liittyvät toisinaan hyvinkin vakaviin laiminlyönteihin, mikä väistämättä aiheuttaa sosiaalityöntekijöille tunnekuormaa. (Forsman 2010.)

Sosiaalityöntekijän on kohdattava asiakkaiden monenlaisia mielentiloja (Forsman 2010). Asiakkaiden tunne-elämä ei välttämättä ole vakaa psyykkisistä syistä. Psykososiaaliset, taloudelliset tai muut arjen ongelmat voivat näkyä asiakkaan käyttäytymisessä. Sosiaalityössä ollaan vuorovaikutuksessa erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa lapsista aikuisiin eikä asiakkaitaan voi valita. (Viinamäki 1997, 33). Työntekijä saattaa kokea avuttomuutta, häpeää, syyllisyyttä, surua ja pelkoa kohdatessaan asiakkaiden pahoja tilanteita (Forsman 2010, 42).

Tunteista on lastensuojelussa myös hyötyä parhaan mahdollisen tilannearvion ja asiakkaan kohtaamisen kannalta. Tunteet voivat toimia osana tiedonmuodostusprosessia ja ne tarjoavat työntekijälle tärkeää intuitiivista tietoa perheen tilanteesta (Bardy 2009, 41–42). Vaikka lastensuojelu on viranomaistyötä, kuuluu työhön myös ihmisten aito ja empaattinen kohtaaminen. Työn ydin on ihmisten elämäntilanteille herkistyminen niin, että avun ja tuen tarpeisiin voidaan vastata. (Heinonen & Sinko 2009, 89, 95.)

Yhteistyösuhteen luominen sosiaalityön kaltaisessa työssä on aina työntekijältä emotionaalinen panostus. Toisin kuin missä tahansa asiakastyössä, sosiaalityössä työntekijän on luotava ja ylläpidettävä luottamukseen perustuva merkityksellinen suhde. Usein kuitenkin suhteen ylläpitäminen myönteisenä ja eteenpäin katsovana ei ole helppoa, koska ihmisten arjen ongelmat eivät ratkea suoraviivaisesti ja muutostyössä voidaan palata moneen kertaan takaisin alkuun.

(Ducharme ym. 2008, 98.) Forsmanin (2010, 132–136) tutkimuksessa havaittiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöille emotionaalisesti kuormittaviksi tilanteet, jolloin yhteistyötä ei synny tai asiakassuhde myöhemmässä vaiheessa ajautuu ristiriitoihin. Yhteistyön luominen ei aina ole mahdollista eikä sen hyväksyminen ole työntekijälle helppoa. Epäonnistuneet yhteistyösuhteet olivat sosiaalityöntekijöille työn mielekkyyttä vähentäviä tekijöitä, kun taas hyvistä yhteistyösuhteista asiakkaiden kanssa saatiin tutkimuksen mukaan voimaa työhön.

Lastensuojelutyössä henkistä kuormittumista voivat aiheuttaa myös virkavastuu, työn vaarallisuus, pitkät päivät johtuen suuresta työmäärästä, heikot resurssit suhteessa asiakkaiden tarpeisiin ja ristiriitaa aiheuttava rooli auttajana ja arvioijana. Emotionaalista kuormittumista tuo erityisesti mahdollisuus virhearviointeihin liittyen vanhemmuuteen ja suurta huolta aiheuttavat tilanteet, joissa lapsen hyvinvointi saattaa vaarantua erittäin vakavasti. (Davoren 1975, 39.)

Asiakkaiden ongelmalliset, joskus jopa traumaattiset elämäntilanteet ja työssä kohdattavat negatiiviset tunteet voivat olla hyvin raskaita työntekijälle (Forsman 2010, 42). Emotionaalista työtä tekevä saattaa väsyä kohdatessaan ihmisten vaikeita tilanteita; kyse on työperäisestä myötätuntuupumisesta. Ammattiauttajan empatian kyky ja kiinnostus asiakasta kohtaan saattaa vähentyä, jolloin työ ei enää palvele tarkoitustaan. (Toivola 2004, 330.) Forsmanin (2010) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on usein voimakkaita arvo- ja tunnepohjaisia missioita, joiden vuoksi työntekijät kokevat haluavansa jatkaa lastensuojelutyössä ja jotka tuovat työhön mielekkyyttä. Työn kuormittavat asiat saattavat kuitenkin ottaa arjessa ylivallan, jolloin halu tehdä lastensuojelutyötä saattaa heiketä voimakkaasti tai aiheuttaa jaksamattomuuden tunnetta missiosta huolimatta.

Emotionaalisen kuorman vuoksi sosiaalityössä korostuu erityisesti tunnetaidot. Tunnetaitojen opetteleminen on tärkeää, sillä työssä jaksamisen kannalta työntekijän on tärkeää kyetä tunnistamaan ja ilmaisemaan työn nostattamia tunteita. (Bardy 2009, 45.) Lisäksi organisatorisiin tekijöihin on kiinnitettävä huomiota ja varmistettava, että työssä on resursseja, joilla voidaan vastata työn vaatimuksiin (Bakker ym. 2014, 393–394). Usein sosiaalityöntekijät pyrkivät olemaan näyttämättä töissä kokemiaan tunteita, mikä ei tue työntekijän työssä jaksamista (Forsman 2010, 42). Tutkimuksen mukaan niin naiset kuin miehet pyrkivät piilottamaan eniten niin sanottuja agitaatiotunteita, joita ovat viha, ärtymys ja hermostuneisuus. Vihan, ärtymyksen ja hermostuneisuuden tukahduttaminen vaikuttavat erityisesti stressin tasoon ja erilaisiin fyysisiin oireisiin. (Stalker ym. 2007, 186.)

#### 4.4 Ammatillinen kehitys kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa

Organisaatioissa tapahtuvan työyhteisön vuorovaikutuksen ja dialogin voidaan nähdä vaikuttavan oppimiseen ja henkilökohtaisen ammattitaidon kehitykseen. Oppimista ei tapahdu ainoastaan työn ulkopuolella vaan myös sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa ajattelu, havainnot ja käytännön toiminta yhdistyvät. Voidaan ajatella, että tulkinta todellisuudesta, asioiden ymmärtäminen ja oppiminen tapahtuvat juuri vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kautta, sillä sen kautta voimme peilata ja kokeilla tapojamme toimia. Toisaalta myös voimme vuorovaikutuksen kautta sosiaalisissa suhteissamme, kuten työyhteisössä, jakaa toinen toisillemme tietoa ja ajatuksiamme. Työparityön voidaan nähdä olevan oleellisesti yhteydessä vuorovaikutuksen kautta tapahtuvaan oppimiseen. Oppiminen työyhteisöissä ei ole ainoastaan substanssiosaamiseen ja työtehtäviin liittyvää, vaan myös asenteiden, ajattelun ja käyttäytymisen kehittämistä. (Leiviskä 2011, 106–107.)

Yhteisymmärryksen ja uuden oivaltamisen tavoittelussa on kiinnitettävä huomioita vuorovaikutuksen laatuun (Leiviskä 2011, 101). Vuorovaikutusta voidaan tarkastella dialogin käsitteen kautta. Dialogin ytimessä on yhteisen ymmärryksen tavoittelu, ei niinkään kiistely siitä, kuka on oikeassa. Näin ollen omien käsitysten ei ajatella olevan ainoita ja absoluuttisia totuuksia vaan dialogi mahdollistaa yhteisen pohdinnan eri käsityksistä ja niiden uudelleen kehittämisestä. Oleellista onkin muiden ja itsen kriittinen kuuntelu. Dialogin ei silti tarvitse tarkoittaa, ettei asioista voi olla myös eri mieltä ja ilmaista eri käsityksiä, mutta aidossa dialogissa osallistujat pyrkivät rakentamaan keskusteluun, jossa pyritään ymmärtämään muiden käsitysten perusteet ja niiden taustalla vaikuttavat arvot. (Kira 2003, 84–85.)

Kahdenkeskeinen kehittävä vuorovaikutus voidaan ymmärtää niin vastavuoroisena kuin yhdensuuntaisena. Jälkimmäisellä viitataan siihen, että ammatillinen kasvu ja kehitys tapahtuvat kokeneemman työntekijän kokemustiedon välittämisenä noviisille. Kokeneemman työntekijän mentorointi toimii osaamisen ja hiljaisen tiedon välittämisen muotona. Kuitenkin myös kokeneempi työntekijä saa mentoroinnin kautta uudenlaista mielekkyyttä työnsä sisältöön. Kyse on kokeneiden asiantuntijoiden arvostamisen lisäksi luonnollisten työyhteisöjen suhteiden arvostamisesta; työssä ja työn ohessa tapahtuvan asiantuntemuksen siirtämisestä kahdenvälisessä vuorovaikutuksessa. Mentorin ei tarvitse olla ohjauksen tai opettamisen ammattilainen, vaan hänellä on alaltansa vahva ammatillinen asiantuntijuus käytännön kokemuksen kautta. Mentori ei arvostele samalla tavalla oppivan osapuolen, eli aktorin töitä kuin esimerkiksi opettaja. Tärkeää ammatillisessa kasvussa on palautteen, tuen ja ohjauksen saaminen käytännön ja luottamuksellisten keskustelujen kautta.



Dialogi edellyttää avoimuutta ja arvostusta molemmilta osapuolilta ja vuorovaikutussuhteessa ystävyyden kaltainen henkilökohtainen sitoutuminen on sallittua. Ammatillinen kasvu kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa mentoroinnin kautta tähtää aktorin omista tavoitteista ja tarpeista lähtevään kehittymiseen. (Leskelä 2010, 164–170.)

Mentoroinnista on hyötyä niin aktorille, mentorille kuin organisaatiolle. Mentorointi voi edistää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, vähentää vaihtuvuutta sekä lisätä työtehoa. Aktori paitsi oppii, myös sosiaalistuu organisaation kulttuuriin. Myös kokeneempi työntekijä voi uudistaa taitojaan ja avartaa näkökulmiaan ollessaan vuorovaikutuksessa uuden työntekijän kanssa. Lisäksi mentorointi voi vähentää työssä koettua epävarmuutta molempien osapuolten kohdalla; oppiminen kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa voi tuoda molemmille turvaa, kun molempien taidot ja pätevyys päivittyvät. (Ruohotie 2000, 223–224.)

Työssä kehittymistä voidaan tarkastella myös vastavuoroisena kahden vertaisen keskinäisenä oppimisena (Ruohotie 2000, 224). Voidaan puhua myös kehittävästä vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutukseen perustuvasta urakehityksestä. Oleellista on ymmärrys siitä, että yksilöt voivat jokaisessa uravaiheessaan oppia toisiltaan ja vastavuoroisesti vaikuttaa muiden oppimiseen. Tällöin urakehitys ja ammatillinen kasvu syntyvät yhteisten tavoitteiden toteuttamisesta sekä ihmissuhteiden toiminnasta ja niissä tapahtuvasta oppimisesta. Kyse ei ole niinkään emotionaalisesta riippuvuudesta vaan taidosta edistää saavutuksia ja työn tehokkuutta. Kuitenkin hyvä yhteistyöilmapiiri luonnollisesti edistää työelämän vuorovaikutussuhteiden toimivuutta. Vuorovaikutussuhteisiin ja kanssakäymiseen perustuva kehitys on vastakohtana itsenäisyydelle, yksinäiselle vastuulle ja yksin puurtamiselle. (Ruohotie 2000, 218–221.)

Oleellista vuorovaikutussuhteissa on keskinäinen riippuvuus ja sitoutuminen, molemminpuolisuus sekä vastavuoroisuus – yksilön kasvua ei tapahdu kaikenlaisissa suhteissa. Keskinäisellä riippuvuudella viitataan esimerkiksi siihen, että kasvua edistävä vuorovaikutussuhde edellyttää vastuunottamista toisen kasvusta ja ymmärryksen yhteisyyden merkityksestä. Molemminpuolisuus merkitsee sitä, että molemmat oppivat ja vaikuttavat toistensa edistymiseen ja vastavuoroisuus viittaa kykyyn asettua joustavasti asiantuntijan ja oppijan rooliin. Lisäksi vuorovaikutukseen perustuva urakehitys edellyttää metataitoja, kuten itsereflektiota, palautteen hyödyntämistä sekä yhteistoiminnallista oppimista. Kehittymistä edistävä palautteenanto ei ole toista arvostelevaa, vaan parhaimmillaan se kohdistetaan ennemminkin toimintaan. (Ruohotie 2000, 218–221.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on tulkita lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden yhdessä rakentamia merkityksenantoja liittyen lastensuojelun avohuollon työparityöhön. Tutkimustehtävä on kolmevaiheinen keskittyen työparityön käsitteen määrittelyyn, tuen muotoihin ja ammatilliseen asiantuntemukseen. Tuen ja asiantuntijuuden keskustelut limittyvät toisiinsa perustellen toinen toisiaan. Tutkimuksessa tarkastellaan, miten tuki ja asiantuntijuus toimivat perusteluina ja reunaehtoina työparityölle.

Tulkinta lähtee työntekijöiden työparityö-käsitteen määrittelystä. Tarkoituksena on selvittää mitä työparityö haastateltujen sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaan on ja miten työparityön käsitettä rakennetaan kollektiivisesti. Merkityksenannoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa käsitteen syventämistä yhteisessä keskustelussa; työntekijöiden tapaa rakentaa merkityksiä työparityöhön liittyen. Tavoitteena on selvittää, millaisia tuen muotoja työntekijät rakentavat liittyen työparityöhön. Tutkimuksessa tarkastellaan työparityötä siis työntekijöiden näkökulmasta ja millä tavoin työparityö tukee työntekijöitä. Tutkimuksessa tulkitaan myös työntekijöiden tapaa kuvata lastensuojelun asiantuntijuutta. Puhuessaan ja merkityksellistäessään työparityötä sosiaalityöntekijät samanaikaisesti rakentavat lastensuojelun todellisuutta ja käsitystä siinä vaadittavasta asiantuntemuksesta.

Tutkimukseni tavoite ja tutkimuskysymykset ovat tarkentuneet matkan varrella aineistoon ja aiheeseen liittyvän kirjallisuuteen syventymisen myötä. Työparityötä olisi ollut mahdollista tutkia aineiston pohjalta myös muista näkökulmista, kuten työparityön kehittämisen- tai työhyvinvoinnin näkökulmasta tai keskittymällä erityisesti asiakasnäkökulmaan. Tarkastelu on rajattu työntekijä-näkökulmaan, koska se muodosti mielekkään kokonaisuuden. Rajausta perustuu omaan mielenkiintooni sekä aineistolähtöisyyteen. Aineistolähtöisyydellä tarkoitan sitä, että tuki ja asiantuntijuus sekä niihin liitetyt merkitykset painoutuivat aineistossa selkeimmin. Valittu tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset tekevät siis oikeutta aineistolle. Työntekijän näkökulma muodosti suhteellisen eheän ja mielenkiintoisen kokonaisuuden tuoden lastensuojelun todellisuutta, siinä tarvittavaa asiantuntijuutta sekä työparin tukea esiin. Toisaalta aiheen rajaukseen vaikutti

myös Pro Gradu -tutkielman laajuus. Hyvin laajasta näkökulmasta tarkastellen aihe olisi vaatinut sivumäärällisesti huomattavasti laajemman tutkimuksen. Lisäksi esimerkiksi asiakasnäkökulmaan paneutuminen olisi työntekijöitä haastatteleamalla tuonut vain välillistä tietoa, ei varsinaisesti asiakkaiden omia näkökulmia esiin.

Tutkimuksen tarkoitus on analysoida työparityön mahdollistamaa tukea ammatillisena tukena, ammatillista kehittymistä ja reflektiivisyyttä tukevana työskentelymuotona, henkisenä tukena sekä toisen täydentämisenä. Edellä mainitut tuen muodot perustuvat aineistosta nousseisiin määritelmiin. Työntekijöiden rakentamia tuen muotoja tarkastellaan myös suhteessa teoriaan. Teoriaosuudessa kerroin sosiaalisesta tuesta, sillä työparityö voidaan mieltää työyhteisön tarjoamaksi sosiaalseksi tueksi. Tarkoituksena on selvittää, miten sosiaalisen tuen eri funktiot, kuten emotionaalinen-, tiedollinen-, konkreettinen ja itsearviointin kannalta oleellinen tuki näkyvät aineistossa.

Työparityötä tarkastellaan nimenomaan lastensuojelun sosiaalityön kontekstissa, joten oleellista on lastensuojelun todellisuuden tavoittaminen työn luonteen ja siinä vaadittavan asiantuntijuuden kautta. Tutkimuksen tarkoituksena on valottaa lastensuojelun ajankohtaista kuvaa ja lastensuojelun ammatillista asiantuntijuutta työntekijöiden kertomana. Teoriaosuudessa kerrottiin sosiaalityön ammatillisuudesta ja asiantuntijuudesta sekä lastensuojelun tehtävistä ja siinä vaadittavasta erityisosaamisesta. Teoriaosuudessa kerrottiin myös kehittävästä vuorovaikutuksesta, mikä on yksi tapa ymmärtää ammatillista kehitystä informaalina työssä kehittymisen muotona, työtovereiden välisenä vuorovaikutuksellisenä kehityksenä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät määrittelevät työparityön käsitteen?
2. Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät merkityksellistävät työparityötä tukena itselleen?
3. Millä tavoin työparityön tarjoamaa tukea merkityksellistetään suhteessa käsityksiin työssä vaadittavasta ammatillisesta asiantuntijuudesta ja lastensuojelun todellisuudesta?

## 5.2 Sosiaalinen konstruktionismi

Tutkimus perustuu laadulliseen tutkimusperinteeseen ja tutkielman laajana teoreettis-metodologisena viitekehyksenä on sosiaalinen konstruktionismi. Kiinnostus kohdistuu

työntekijöiden ryhmähaastatteluissa rakentamiin määritelmiin ja merkityksiin liittyen työparityön käsitteeseen sekä sen tarjoamaan tukeen työntekijöille. Työntekijät myös rakentavat kuvaa lastensuojelun todellisuudesta ja asiantuntijuudesta määritellesään ja merkityksellistäessään työparityötä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä syy-seuraus-suhteita tai esittää tulkintaa yhtenä ainoana totuutena. Tutkimustulokset on nähtävä tietyssä ajassa ja paikassa yhdestä näkökulmasta kuvattuina.

Sosiaalinen konstruktionismi perustuu ajatukselle todellisuuden rakentumisesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Todellisuuden nähdään rakentuvan etenkin kielenkäytöllä, jolloin kieli itsessään on toimintaa ja toisaalta osa todellisuutta. (Jokinen ym. 1993a, 9). Kielellä ei ainoastaan kuvailla asioita, vaan puhuessamme rakennamme maailmaa jatkuvasti (Burr 2003, 8, 14.) Merkitykset liittyen maailmaan rakentuvat yhteistyössä ihmisten kanssa, erilaisissa suhteissa ja neuvottelutilanteissa. Merkitykset, kieli ja käsitykset maailmasta eivät siis rakennu vain yksittäisten yksilöiden päässä vaan yksilöiden välisissä suhteissa, joissa sanat muut ilmaisun tavat saavat merkityksensä. (Gergen 1999, 48.)

Kielellä ei sosiaalisen konstruktionismin mukaan voida peilata maailmaa suoraan, vaan kuhunkin ilmiöön tai tilanteeseen todellisuudessamme saattaa olla useita erilaisia kuvauksia (Gergen 1999, 34–35). Työparityön tuen määritelmät ja niihin liitetyt merkitykset on ymmärrettävä kontekstuaalisina, ei ehdottomina tai muuttumattomina totuuksina. Tarkastelemme maailmaa väistämättä aina jostakin perspektiivistä, joten maailmaa ei ole mahdollista tarkastella ilman jonkinlaista positiota (Burr 2003, 152). Toisin kuin realismiin perustuvassa empiirisessä tutkimuksessa, relativismiin pohjautuva sosiaalisen konstruktionismin tutkimus ei pyri etsimään yhtä totuutta ja vastausta johonkin tiettyyn ongelmaan. Syy-seuraus-suhteiden etsimistä ei nähdä olennaisena. Itse asiassa ajatus syy-seuraus-suhteista on jo itsessään konstruktio. (Gergen 1999, 91–92.)

Todellisuuden ymmärtäminen relativistisesta näkökulmasta moninaisena edellyttää reflektiivisyyttä ja ilmiselvinä pitämiemme asioiden tarkastelua kriittisesti. Oleellista on olla herkkänä erilaisille tulkinnoille todellisuudesta. Sosiaalinen konstruktionismi siis hylkää ajatuksen siitä, että todellisuutta voitaisiin tarkastella täysin objektiivisesti. Myöskään tässä tutkimuksessa ei etsitä objektiivista kuvaa lastensuojelun todellisuudesta. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan tapamme ymmärtää todellisuutta tai itseämme ei edes vaadi yhden ainoan todellisuuden olemassaoloa. (Gergen 1999, 47–50.) Sen sijaan todellisuus, tieto ja ymmärryksemme maailmasta muotoutuvat

sosiaalisten prosessien kautta. Maailmalla ei ole yhtä ennalta annettua ja determinististä luonnetta eikä todellisuutta voi tarkastella tiettyihin olemassa oleviin faktoihin ja absoluuttisiin totuuksiin perustuvana. Tietoa ja ymmärrystä todellisuudesta rakennetaan päivittäisten sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden kautta; ihmiset yhdessä konstruoivat maailmaa ja jaettuja käsityksiä siitä. (Burr 2003, 4–5, 8.)

Relativistisesta positiosta tarkasteltuna maailmasta voi olla useita erilaisia konstruktioita, jolloin ymmärryksemme totuuksista on aina suhteessa kulttuuriimme ja historiaamme. Esimerkiksi käyttämämme käsitteet ja kategoriat ovat osittain riippuvaisia siitä, missä ja minä aikana olemme syntyneet. Synnymme maailmaan, jossa on jo ennalta tiettyjä käsitteellisiä viitekehyksiä ja tapoja ymmärtää maailmaa. Ymmärryksemme maailmasta ja totuuksista ovat siten myös rakennelmia kulttuuristamme ja aikakaudestamme, ikään kuin niiden artefakteja. (Burr 2003, 5–7.) Gergen (1999, 48) ilmaisee sosiaalisen todellisuuden rakentumisen kontekstuaalisuuden vapaasti suomentaen mielestäni yksinkertaistaen ja osuvasti: ”Emme ole riippumattomia ympäristöstämme; ympäristömme asuu meissä ja me asumme ympäristössämme”. Myös tutkijan tapaan ymmärtää todellisuus vaikuttavat monet kontekstuaaliset tekijät. Tutkijan onkin pohdittava omia käsityksiään kriittisesti (Jokinen ym. 1993, 23, 45).

### 5.3 Aineiston keruumenetelmä – teemaattinen ryhmähaastattelu

Aineisto on kerätty haastattelemalla lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöitä teema- ja ryhmähaastatteluiden muodossa. Haastateltavat olivat samassa organisaatiossa ja yksikössä toimivia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Haastattelussa on kyse ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, jonka tarkoituksena on tavoittaa haastateltavien elämysmaailmaa, käsityksiä ja ajatuksia. Haastateltavat viestivät merkityksiään ja tulkintojaan jostakin asiantilasta, käsiteltävästä aiheesta. Merkitykset liittyen tiettyyn aiheeseen ovat subjektiivisia, mutta samanaikaisesti sosiaalisen todellisuuden rajaamia ja muovaamia. Haastattelija ei voikaan olettaa saavansa haastattelun keinoin selville täydellistä ja ehdotonta kuvaa ilmiöstä tai haastateltavan elämysmaailmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41, 48–49.)

Ryhmähaastattelu nähdään toimivaksi menetelmäksi silloin, kun haastateltavia yhdistää jokin sama asia (Forsman 2010, 49–50). Tässä tutkimuksessa haastateltavat ovat samassa yksikössä työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Ensimmäisessä ryhmässä oli kuusi henkilöä ja toisessa

seitsemän. Usein enintään kahdeksan hengen ryhmiä pidetään sopivimpana ryhmän kokona (Eskola & Suoranta 1998, 96). Molemmissa ryhmissä yksi henkilö oli haastattelutilanteessa vain osan aikaa työkiireiden vuoksi. Ryhmät koostuivat sekä muodollisesti pätevistä että viransijaisina toimivista työntekijöistä. Osa haastateltavista oli vielä sosiaalityön opintojaan suorittavia henkilöitä. Ryhmän jäsenten välillä oli vaihtelua niin iän, työvuosien, lastensuojelun työkokemuksen kuin muun sosiaalityön kentän työkokemuksen perusteella. Ryhmät jakaantuivat organisaation olemassa olevien tiimien perusteella, sillä ajattelin sen olevan työntekijöille luontevinta; ovathan työntekijät paljon vuorovaikutuksessa nimenomaan oman tiiminsä kanssa. Oletettavasti ajatusten rakentaminen työparityöstä vuorovaikutuksessa oman tiimin kanssa on tällöin työntekijöille luontevaa. Kyseisessä työyksikössä työparityö toteutuu paljon oman tiimin keskuudessa, joskin työpariksi valikoituu toisinaan myös toisen tiimin edustaja tai toisten organisaatioiden sekä ammattikuntien edustaja.

Haastattelut toteutin marraskuussa 2013 työntekijöiden omassa organisaatiossa ja haastattelu aika oli sovittu etukäteen. Nauhoitin haastattelut nauhurilla ja litteroin ne jälkikäteen. Molemmat haastattelut kestivät noin tunti ja 45 minuuttia. Tutkimuslupaa hain kaupungilta syksyllä 2013. Lähestyin haastateltavia sähköpostitse johtavan sosiaalityöntekijän ja tiimivastaavien kautta. Kerroin haastateltaville, että kiinnostukseni kohdistuu työparityöskentelyn merkityksiin sekä työntekijän oman työskentelyn että asiakkaan kannalta tärkeisiin seikkoihin. En eritellyt etukäteen kovin laajasti tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä, sillä ajattelin näin jättäväni haastateltavien omalle äänelle ja merkityksille tilaa.

Haastattelut tuovat aineiston keruuseen joustavuutta, mahdollisuuden esittää lisäkysymyksiä ja syventää vastauksia (Hirsjärvi ym. 2009, 204–205). Ryhmähaastattelun etuna on se, että ryhmän jäsenet voivat herättää toinen toisissaan monipuolisemmin ajatuksia aiheilmistä ja itse haastattelutilanteessa rakentaa yhdessä uusia merkityksiä aiheelle. Haastattelijana yritin olla liikaa ohjailematta vuorovaikutustilanteen kulkua ja antaa haastateltavien peilata omia ajatuksiaan suhteessa toisten ajatuksiin. Haastattelijana käynnistin keskustelun johonkin teemaan liittyen ja annoin ryhmän jäsenten tämän jälkeen vapaasti ilmaista ajatuksiaan siihen liittyen osallistumatta itse keskusteluun liikaa. Kollektiivisen merkitysten rakentamisen ja tilanteen avoimuuden lisäksi ryhmähaastattelu on myös informaation keräämisen kannalta tehokas tapa. (Eskola & Suoranta 1998, 95–97.)

Ryhmähaastattelun koin itselleni haastavammaksi vuorovaikutustilanteeksi kuin yksilöhaastattelun ja sen vuoksi mielenkiintoiseksi ja kokeilun arvoiseksi. Ajatuksia tulikin ryhmähaastatteluissa

paljon ja keskustelut saattoivat nopeasti edetä uuteen aiheeseen. Yritin haastattelutilanteessa tarkkailla ryhmän jäseniä ja kiinnittää huomioita mikäli joku jäsenistä ei meinannut saada puheenvuoroa ja ajatuksiaan sanottua. Ryhmähaastatteluiden vaarana on usein joidenkin ryhmän jäsenten dominointi, mikä asettaa haasteen haastattelijalle (Hirsjärvi ym. 1997, 211). Yritin rohkaista kaikkia osallistumaan keskusteluun ja mielestäni kaikki toivat näkemyksiään esiin kiitettävästi. Vaikka haastattelutilanne voi olla hyvin keskustelunomainen, haastattelijan on tarkoitus ohjata vuorovaikutustilannetta. Haastattelu etenee haastattelijan ehdoilla. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 42.) Kokemukseni mukaan ryhmämuotoinen vuorovaikutustilanne tuo haastetta minulle vuorovaikutustilanteen johtajana. Koin, että onnistuin ohjaamaan keskustelua riittävästi ja tutkimustehtävän kannalta oikean suuntaisesti, vaikka annoinkin keskustelun välillä polveilla omia uomiaan.

Ryhmähaastattelussa saattaa syntyä tunne, ettei kielteisiä asioita kyetä ottamaan esiin (Hirsjärvi ym. 1997, 211). Toin ennen haastattelua haastateltaville esiin tämän ja toivomukseni, että haastateltavat uskaltaisivat nostaa esiin tarpeen tullen myös kielteisiä ajatuksia. Kielteisten asioiden käsittelyä helpottamaan käänsin kysymyksen asetteluun välillä niin päin, että haastateltavat joutuvat pohtimaan kielteisiä seikkoja esimerkiksi omina kehitystarpeinaan liittyen työparityöskentelyyn. Ajattelin, että itsensä kautta kielteisten seikkojen esiin tuominen, reflektointi, voisi olla helpompaa, kuin toisten ryhmän jäsenen heikkouksien erittelemisen kollektiivisesti. Kokemukseni mukaan keino oli toimiva.

Ryhmähaastattelut toteutin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Pyrin löytämään haastateltavien antamia merkityksiä tutkimuskohteelle teemojen kautta. En rajannut haastattelua etukäteen liian suppeilla kysymyksillä, vaan lähestyin aihepiiriä keskeisiksi katsomieni aihealueiden eli teemojen varassa. Haastattelun teemat valikoituivat ennalta tekemäni aihepiirin analyysin myötä tutustuessani tutkittaan ilmiöön. Teemojen valikoitumiseen vaikutti myös oma kokemukseni lastensuojelun sosiaalityössä. Teemat olivat samat kummassakin ryhmässä, mutta niiden järjestys vaihteli. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Teemoina oli muun muassa työparityön määrittely, työparityö neuvottelutilanteissa, työparityö eri lastensuojelun prosesseissa, työparityö neuvottelujen ulkopuolella ja koettu tuki työparityöstä. Haastattelut etenivät niin, että esitin jonkun väljän kysymyksen teemaan liittyen, jonka jälkeen annoin ryhmän melko itsenäisesti jatkaa keskustelua ja rakentaa merkityksiä keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Väljällä kysymyksellä tarkoitan kysymysten avoimuutta. Saatoin esimerkiksi

kysyä neuvottelutilanne-teemaan liittyen: ”Kuvailisitteko jotakin neuvottelutilannetta, joka olisi vaatinut työparityötä, mutta huomasitte tämän vasta jälkeenpäin?”. Avoimilla kysymyksenasetteluilla pyrin saamaan esiin lastensuojelun sosiaalityön erityispiirteitä, siinä tarvittavaa asiantuntemusta ja lastensuojelun todellisuutta. Tarkoitukseni oli saada näkyviin lastensuojelun todellisuuden merkitystä työparityölle työntekijän tukena. Esitin myös tarkentavia ja kerrottua syventäviä kysymyksiä tarpeen tullen.

Vaihtelua oli myös siinä, miten esitin kysymyksiä johonkin teemaan liittyen. Väljillä kysymyksenasetteluilla yritin tavoittaa mahdollisimman kertomuksellisia ja pohtiviakin vastauksia. Teemahaastattelun kautta uskoin antavani tilaa haastateltavien subjektiivisille määritelmille liittyen työparityöskentelyyn, kun haastattelu ei ole ennalta strukturoitu valmiiksi kysymyksiksi (Hirsjärvi & Hurme 2011, 49). Haastattelijana pidin huolen siitä, että kaikkia teemoja on jossain määrin käsitelty, mutta annoin haastateltavien itse vuorovaikutustilanteessa määrittää, mille teemalle he antavat eniten keskusteluissaan painoarvoa. Mikäli jokin teema ei herättänyt haastateltavissa kovin paljon ajatuksia, en jäänyt väkisin kysymään lisää aiheesta.

Yritin pitää mieleni avoimena sille, mitkä teemat korostuvat haastattelutilanteessa eniten. Lisäksi korostin haastateltaville sitoutumistani tutkimuksenteon eettisiin periaatteisiin, jolloin myös ongelmallisia asioita ja kriittisiä mielipiteitä voi tuoda esiin pelkäämättä, että haastateltava tunnustetaan. Tutkimukseni aineistolähtöisyyden vuoksi sallin itseni tutkijana yllättyä – ajattelin, että haastatteluissa saattaa nousta esiin sellaistaakin, jonka en ennalta olettanut olevan keskeistä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–49.).

#### 5.4 Aineiston analysointimenetelmä - teemoittelu

Ennen aineiston analysointia litteroin haastattelut sanasta sanaan, mutten kokenut tarpeelliseksi käyttää tarkkoja transkriptiomerkkejä kuvaamaan esimerkiksi intonaatioita tai taukoja. Tutkimusongelman kannalta erittäin tarkka litterointi ei ollut oleellista. Ryhmähaastatteluiden litterointia helpotti se, että haastateltavat olivat minulle tuttuja ja tunnistin nauhalta haastateltavien äänet. Analyysi-osuudessa aineistokatkelmät ovat paikoin melko pitkiä tarkoituksellisesti. Tutkimuksen teoreettis-metodologiset valinnat huomioon ottaen on oleellista, että katkelmista ilmenee ryhmähaastatteluissa kollektiivisesti rakentuvat merkitykset. Katkelmissa näkyy



työntekijöiden toistensa täydentäminen, haastattelujen keskustelunomaisuus ja kollektiivinen työparityön käsitteen ja merkitysten rakentaminen.

Aineiston analyysi perustuu teemoittamiseen ja sen kautta muodostuvaan merkitysten tulkintaan. Teemoittamisen avulla pyritään löytämään tekstien sisällöstä (litteroiduista haastatteluista) niiden olennaisimmat asiat ja merkityksenannot. Tutkimuksen lähestymistapa on siis aineistolähtöinen ja oleellista on lukea tekstit useaan kertaan, jotta tutkimusongelman kannalta keskeiset teemat ja merkitykset löytyvät. (Aaltola & Valli, 2007, 53–54). Teemoittamisen perusajatuksena on aineiston pelkistäminen etsimällä tekstin olennaisimmat asiat. Toisin sanoen aineistosta etsitään teemat, joista haastateltavat puhuvat. (Aaltola & Valli 2007, 55.)

Luettuani aineistoa useaan kertaan aloitin analyysin kirjoittamalla ensin paperille ylös aihealueita, jotka aineistossa selkeimmin toistuivat. Tein käsitekarttoja pohjautuen aineistossa toistuviin aihealueisiin, joiden kautta asiayhteydet hahmottuivat. Lisäksi kirjasin käsitekarttoihin keskeisiä teoriaosuudesta nousevia käsitteitä, joiden koin olevan yhteneväisiä aineistoon pohjautuvien käsitekarttojen kanssa. Tämän pohjalta aloin luokitella ja nimetä aineistoa erilaisiin kokonaisuuksiin. Aineiston kokonaisuuksien nimeäminen, koodaaminen, perustui siis käsitekarttojen kautta muodostuneisiin otsikoihin. Käsitekarttojen teon jälkeen merkitsin litteroituun tekstiin erilaisia koodeja, joiden mielsin liittyvän tulkinnallisten kokonaisuuksien alle.

Kuten aikaisemmin on kerrottu, lähestymistapa aiheeseen ennen haastatteluja oli hyvin laaja ja työparityöskentely herätti keskusteluja monista eri näkökulmista. Kokonaisuudessaan aineisto käsitteli työparityöskentelyä työntekijöiden kokemasta tuesta asiakasnäkökulmaan ja työskentelyn tehokkuuteen, tuloksellisuuteen sekä lastensuojelun laatuun. Nämä olivat ensimmäisiä laajoja aihealueita ja koodeja jotka merkitsin aineistoon. Tutkimustehtävä tarkentui huomatessani työntekijänäkökulman ja työntekijöiden kokeman tuen olevan jo itsessään moniulotteinen ja rikas tutkimuskohde ja osittain tuovan esiin myös muita edellä mainittuja aihealueita. Tuen näkökulmien erittelyistä teemoiksi löytyi muun muassa asiakkaan edun, tehokkuuden ja tuloksellisuuden merkityksiä ilman, että ne olisivat olleet omana teema-kokonaisuutenaan.

Tutkimustehtävän rajauksen jälkeen luokittelin aineistoa vielä pidemmälle keskittyen työntekijöiden erilaisiin tapoihin kuvata heidän kokemaansa tukea, jota työparityö tuo. Etsin keskeisiä aihealueita liittyen tukeen ja merkitsin aineistoon keskeiset tuen teemat. Keskeisimmiksi tuen teemoiksi määrittyi työparityö ammatillisena tukena, ammatillisen kehittymisen ja reflektiivisyyden tukena,

henkisenä tukena sekä toisen täydentämisenä. Teemojen määrittymiseen vaikutti työntekijöiden puhuvat tukeen liittyen, sanavalinnat ja heidän esiin nostamat aiheet, jotka muodostivat erilaisia ja tunnistettavia tulkinnallisia kokonaisuuksia. Tämän jälkeen luokittelin aineistoa erilaisten alaotsikoiden alle.

Lukiessani aineistoa yhä uudelleen, sieltä paljastui erilaisia tapoja puhua asiantuntijuudesta ja lastensuojelun todellisuudesta. Ajattelin Kari Huotarín (1999, 57) tapaan teemoittamisella tietyllä tapaa pääseväni vastausten ”taakse”, haastateltavien merkitystenantoon. Teemojen kautta rakentui työparityölle annetut merkityksenannot, joita perusteltiin suhteessa lastensuojelun asiantuntijuuteen ja todellisuuteen. Vaikka tutkimus on aineistolähtöinen, vertailen näitä löytämiäni merkityksiä tiimi- ja työparityöskentelyyn liittyvään kirjallisuuteen, joista teoriaosuudessa kerroin. Lisäksi käyn vuoropuhelua ammatillisen asiantuntijuuden osa-alueiden sekä sosiaalisen tuen käsitteiden kanssa, joita niin ikään käsittelin teoriaosuudessa. Analyysissä ei ole kuitenkaan olennaisinta ennalta laadittujen hypoteesien testaaminen, joskin vuoropuhelua käydään aikaisemman tutkimuksen kanssa.

Koko todellisuus on erilaisten ja kontekstiherkkien merkitysten kyllästämiä (Aaltola & Valli 2007, 46). Aineiston moninaisuudesta ja hajanaisuudesta siis pyritään saamaan esiin merkitysten muodostamia kokonaisuuksia (Aaltola & Valli 2007, 39). On otettava huomioon, ettei merkitysten tulkinta ja analysoiminen ole helppoa. Tutkija saattaa tulkita haastateltavan merkityksenannon jollekin asialle eri tavalla kuin miten haastateltava asian itse kokee. Merkitysten tulkinta siis edellyttää herkkyyttä ja omien tulkintojensa uudelleen pohtimista, kyseenalaistamista ja analysoimista. (Aaltola & Valli 2007, 44–45).

Tutkijan lähtökohdat ovat aina tutkimuksen toinen osapuoli väistämättäkin ja analyysi vaatii tutkijalta jatkuvaa kriittistä reflektioita. (Aalto & Valli 2007, 35.) Itse jouduin esimerkiksi moneen kertaan pohtimaan omaa positiotani tutkijana ja tapaani ymmärtää aineistosta nousevia asioita. Mielessäni heräsi esimerkiksi kysymys liittyen tutkimuksen tapaan rakentaa todellisuutta oman positioni kautta; olenhan nimenomaan sosiaalityöntekijäksi valmistuva opiskelija, joten missä määrin tulkintani ovat minun ammatillisen identiteettini rakentumisen ohjaamia eivätkä haastattelemini sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen itseymmärrykseen perustuvia? Löytyvätkö esiin nostamani tulkinnat todella aineistosta vai näenkö asioita, joita haluan nähdä? Millä tavoin esimerkiksi sosionomiksi opiskeleva tulkitsisi työntekijöiden puheet ja käsitykset ammatillisesta asiantuntijuudesta työparityön yhtenä kulmakivenä? Toisenlaisesta positiosta käsin tulkinnat

olisivat saattaneet erota jossain määrin omistani. Tätä ei kuitenkaan tarvitse nähdä ongelmana, sillä konstruktionistiseen tapaan pohjaten ymmärrän itseni tutkijana osaksi tiettyä todellisuutta, ja itse tutkijana olen tietyllä tapaa osa tutkimusta (Gergen 1999, 48). Kuten mainittu, olen pyrkinyt kuitenkin tekemään aineistolle oikeutta parhaalla mahdollisella tavalla. Analyysi onkin ollut ennen muuta pohdinnallinen prosessi, johon on liittynyt aineiston lukemista ja omien käsitysten tarkastelua moneen kertaan. Aineiston analyysissä olen mahdollisimman tarkkaan pyrkinyt esittämään perusteluita tulkinnoilleni.

## 5.5 Tutkimusetiikka

Aineiston keruuseen, analyysiin ja kirjoitustyyliin liittyen tutkimuksen eettisyys on äärimmäisen tärkeää. Plagiointi, aineiston tai tulosten muuntelu ja epäolennaisten seikkojen esiin tuominen on tutkimuksessa kielletty. Haastateltavien täytyy kyetä ymmärtämään mihin häntä pyydetään osallistumaan ja mihin haastattelussa esiin tulleita tietoja käytetään. Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, mutta onnekseni jokainen kyseisestä yksiköstä oli halukas osallistumaan haastatteluun. Kerroin haastateltaville mahdollisuudesta kommentoida tutkimustani ennen lopullista palauttamista sekä oikeudesta esittää lisäkysymyksiä tutkimukseeni liittyen missä vaiheessa tahansa tutkimuksen tekoa. (Vilkkä 2005, 35.)

Tutkijana sitouduin alusta asti tutkimuksen teon eettisiin periaatteisiin ja näistä periaatteista kerroin haastateltaville etukäteen. Tutkimusluvan hakeminen on yksi tapa varmistaa tutkimuksen eettisyyttä. Lisäksi käytin suostumisasiakirjaa haastateltavien kanssa, jossa haastateltavat antoivat kirjallisen suostumuksensa haastatteluun sekä aineiston käyttöön Pro Gradu -tutkielmaa varten ja minä tutkijana sitouduin osaltani eettisiin periaatteisiin. (Vilkkä 2005, 35).

Oleellista on säilyttää tutkimusaineisto eli haastattelutallenteet ja litteroidut haastattelutekstit huolellisesti niin, että aineistoa eivät pääse lukemaan henkilöt, joiden luettavaksi ne eivät ole tarkoitettu (Vilkkä 2005, 35). Säilytin aineistot huolellisesti omassa kodissani, omalla tietokoneellani ja tuhoan aineiston sitten kun raporttini on valmis, toisin sanoen kesään 2014 mennessä. Aikeissani ei ole Pro Gradu -tutkielman jälkeen tehdä jatkotutkimusta, joten aineiston huolellinen hävittäminen on järkevää. Tutkimusaineistoani käytän vain sille tarkoitettuun tehtävään. Aineiston säilyttämisen lisäksi tutkimusetiikassa korostetaan haastateltavien anonymiteettiä ja tunnistetietojen poistamista jo haastattelujen litterointivaiheessa. Tunnistetietojen sijaan käytetään

esimerkiksi numerointia tai muun laista koodaamista. Oleelliseksi tutkimukseni kannalta en kokenut haastateltavien työnantajan tai yksikön mainitsemista. (Kuula 2006, 108–109.)

## 6 LASTENSUOJELUN TYÖPARITYÖ

Aloitin haastattelut pyytäen haastatteluryhmiä määrittelemään työparityöskentelyn käsitteen, jonka jälkeen etenimme seuraaviin ennalta miettimiini teemoihin. Käsitteen määrittelyä seuraavat haastatteluteemat ja niistä muodostuneet ryhmän keskustelut tarkensivat kuvaa työparityöstä antaen sille merkityksiä ja perusteluita. Analyysissä tarkastellaan erontekoja muiden ammattikuntien kanssa tehtävään työparityöhön sekä niille annettuja perusteluita. Analyysi perustuu erityisesti työntekijöiden rakentamille tuen muodoille, joiden mukaan aineisto on teemoiteltu. Empiirinen osuus alkaa ammatillisen tuen tarkastelusta edeten työparityön tarkasteluun ammatillista kehitystä ja reflektiivisyyttä tukevana työmuotona. Tämän jälkeen tukea tarkastellaan henkisenä- sekä toista täydentävänä tukena. Analyysissa tuen muotojen kanssa kulkee rinnakkain ammatillisen asiantuntijuuden keskustelut. Analyysi rakentaa kuvaa lastensuojelun ajankohtaisesta todellisuudesta sekä siinä vaadittavasta ammatillisesta asiantuntijuudesta.

### 6.1 Työparityö ammatillisena tukena

#### 6.1.1 Oikea työparityö - työparityön määrittely erontekona muihin ammattikuntiin

Yhtenä toistuvana sanontana ja teemana korostui puhe ”oikeasta työparista”. Jokinen ym. (1993b, 30–33) puhuu aineistosta nousevan vastapuheen tunnistamisen tärkeydestä. Vastapuhe on näkymättömän kritiikin vastustamista (mt.). Tulkintani mukaan haastateltavat nimenomaan perustelivat tietynlaista työparityötä, puhuivat ikään kuin jotakin näkymätöntä kritiikkiä tai toisenlaista työparityön määritelmää vastaan. Tämä tuli implisiittisesti esiin sanavalinnoin ja oman työparityö-määritelmän rakentamisesta oikeaksi työparityöksi. Vastapuhe tuli myös eksplisiittisesti esiin haastateltavien muutaman kerran mainitessa ulkopuolisen määritelmän erilaisuuden suhteessa omaansa. Työparityö merkityksellistyi sosiaalityöntekijöiden puheissa sosiaalityön ammatillisuuden ja asiantuntijuuden korostamisena tekemällä eroa lastensuojelun sosiaalityön ja muiden alan edustajien välillä. Ymmärrän tämän ammatilliseksi eronteoksi, jossa oman asiantuntijuuden vaatimaa erityisosaamista ja pätevyyttä halutaan korostaa. Myös Karvisen (1996, 29) mukaan sosiaalityön asiantuntijuutta kyseenalaistetaan yhä tänäkin päivänä ja itsenäisen asiantuntija-ammatti -aseman saavuttamiselle ja ylläpitämiselle on tyypillistä raja-aitojen veto suhteessa muiden ammattikuntien osaamiseen, tietoon ja taitoon. Haastatteluissa toinen sosiaalityöntekijä työparina

määrittyi ”oikeaksi työpariksi”, jolla on sama ammatillinen asiantuntijuus kuin lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä.

*Haastattelija: Voisitteko ensiksi määritellä, mitä työparityöskentely teidän mielestä on, et jos tänne tulis semmonen joka ei oo ikinä käynyt täällä tai ei tietäis lastensuojelutyöstä, ni mitä te kertoisitte et mitä työparityöskentely on?*

*H1: Meillä se voi olla joko toinen sosiaalityöntekijä tai sitten ohjaaja, tai joskus ehkä perhetyöntekijä, mutta kyllä mä ajattelen että me mielletään että oik- se oikee työpari on sit se sosiaalityöntekijä [kaikki: mm mm, kyllä]*

*H2: Nii et se ei oo enää työpari, jos se on joku muu, vaan se on et jonkun muun kanssa [H1: nii, joo] tehdään jotain. Mut et työparina [H1: joo] niin silloin aattelee aina, että jos mul on työpari jossain, ni silloin se on aina sosiaalityöntekijä oikeesti*

Kun pyysin työntekijöitä määrittelemään käsitteen työparityö, he kertoivat työparityön olevan monimuotoista niin, että lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän työparina saattaa olla niin sosiaalityöntekijä kuin jonkun muun ammattikunnan edustaja. Haastateltavat kuvasivat toista lastensuojelun sosiaalityöntekijää kuitenkin ”oikeana” työparina. Toisen ammattikunnan edustaja työparina ”ei oo enää työpari” vaan ”jonkun muun kanssa tehdään jotain”. Tämä kertoo siitä, ettei yhdessä tekeminen ole todellista työparityötä, joka tukisi sosiaalityöntekijää tekemään työtä profession itseymmärrykseen liittyvällä tavalla. Eronteot muihin samalla kentällä työskenteleviin ammattiryhmiin tulivat selkeinä esiin molempien ryhmien haastatteluissa haastateltavien kertoessa, mitä työparityö heidän mielestään on. Määritelmää rakennettiin kollektiivisesti, kuin yhdestä suusta. Edellisestä otteesta voi nähdä työntekijöiden aktiivisen toistensa täydentämisen heidän rakentaessaan oikean työparityön määritelmää.

Eronteko muiden alojen edustajiin voidaan nähdä osana ryhmän sosiaalista identiteettiä ja ammatti-identiteettiä – osana profession itseymmärrystä. Oikean työparityön määrittelyssä näkyy teoriaosuudessa esiin tuomani modernin professionalismin käsitys asiantuntijuudesta. Asiantuntijaorganisaatioille on tyypillistä korostaa omaa määrittelyvaltaa ja asiantuntemusta monimutkaisten ongelmien ratkomisessa. Ammatilliset asiantuntijat haluavat säilyttää autonomiansa ja itseohjautuvuutensa, mikä ei sinänsä ole lainkaan yllättävää, onhan se professionaalisuuden perusta (Vanhalakka-Ruoho 2010, 125–126). Haastattelemini sosiaalityöntekijöiden määritelmä heijastaa sitä, että sosiaalityön oma määrittelyvalta on jollain tapaa uhattuna. Haastatteluissa nousseet eronteot ovatkin näkemykseni mukaan hyvin luonnollinen

tapa reagoida, kun ulkopuolelta työtä pyritään määrittelemään toisella tapaa. Sosiaalityön ollessa kyseessä ammattikunnan autonomian puolustaminen on ymmärrettävää siihen liittyvän asiantuntijuuden kyseenalaistamisen vuoksi.

Kuten teoriaosuudessa toin esiin, de-professionalisoitumiseen ja asiantuntijuuden muutokseen on vaikuttanut osaltaan työhön ja käytäntöihin liittyvä ulkopuolelta tuleva sanelu. Sosiaalityöntekijät ovat monella tapaa joutuneet ahtaammalle muun muassa Uuden julkisjohtamisen tuoman professionaalisen autonomian kaventumisen myötä. Työn ehtoja määritellään ulkoapäin tehokkuuden ja tuloksellisuuden termein. (Harlow 2004, 170.) Työntekijöiden tapa määritellä oikeaa työparityötä heijastaa sosiaalialan todellisuutta, jossa sosiaalityön professio-status ei ole itsestään selvä ja haastattelemani sosiaalityöntekijät pyrkivät vastaamaan tähän asiantuntijuuden kyseenalaistamiseen, näkymättömään kritiikkiin. Asiantuntijuutta kaventavat markkinaistuvan yhteiskunnan termit; yksintyöskentely tai työskentely jonkun muun ammattikunnan kanssa on todennäköisesti halvempaa ja tehokkaampaa. Kuitenkaan se ei ole yksinomaan laadun tae. Eronteissa ei siis ole näkemykseni mukaan kyse niinkään toisten ammattikuntien vähättelystä, vaan oman määrittelyvallan puolustamisesta. Työntekijät kokivat tärkeäksi, että saavat itse omaan asiantuntemukseensa perustuen määritellä työnsä ehdot ja tavan toteuttaa työparityötä kussakin tilanteessa. Oleellista tässä tietenkin on työparityön määrittely omin ehdoin.

*H3: Mä luulen et ehkä ulkoapäin on alkanu tuleen sitä, et se tarttis olla se työpari jostain muualta, esimerkiksi ohjaaja tai vaikka [perhetukikeskuksen nimi] työntekijä tai muu, mut mä jotenki aattelen, et mitä me ollaan puhuttu, niin meille taas on ollu ehkä, se on joku ammatti-identiteetti kysymyskin osaltaan, et me halutaan pitää kiinni siitä et meidän työpari on se toinen sosiaalityöntekijä. Koska se varmaan on semmonen asia mikä, mitä niinku jossain kohtaa, sitä ruvetaan kiinnittää huomioon eri tavalla, koska onhan se käytännös tehokkaampaa tehdä tätä työtä niinku itekseen eikä vaan niin ku kahen sosiaalityöntekijän työpanoksen. Kun esimerkiksi jotenki kaiken pitää olla nyt niin tehokasta, et jossain kohtaa se paine rupee tuleen siihen, koska eihän muuten sosiaalityöntekijät muissa töissä tee enää juurikaan työparityötä, vaan se on ainoastaan niinku lastensuojelussa*

Eronteot liittyvät myös ammatilliseen itseymmärrykseen ja ammatilliseen identiteettiin. Tämä on niin ikään osa moderniin professionalismiin liittyvää asiantuntijakäsitystä. Professiot haluavat määrittää oman toimintansa säännöt ja tämä rakentaa samalla sosiaalista identiteettiä; ymmärrystä siitä, keitä olemme ja mitä teemme (Lapinoja & Heikkinen 2010, 145–146). Ennen kaikkea kyse on myös mielestäni sen määrittelystä, miten työtä tehdään ja millä ehdoin; oikea työparityö

merkityksellistyy oikeaksi sosiaalityöksi, joka on jotain muuta, kuin tuloksellisuuden ja tehokkuuden arvoista ponnistavaa. Profession itseymmärrykseen kuuluu keskeisesti sosiaalityön etiikka. Edellisessä otteessa näkyvä ammatti-identiteettiin viittaaminen heijastaa siis ammattikunnan halua tehdä työtä sosiaalityön ammatilliseen etiikkaan perustuen. Sosiaalityön ammatillinen etiikka ja sen kautta määrittyvä oikea työparityö ja oikea sosiaalityö ovat jollain tapaa ristiriidassa ulkoapäin tulevien työn ehtojen määrittelyn kanssa. On olemassa oikea ja sen vastakohtana jokin väärä ymmärrys työparityöstä. Oikea työparityö tukee sosiaalityöntekijää tekemään työtä profession itseymmärrykseen, ammattikunnan ammatti-identiteettiin ja ammatilliseen etiikkaan perustuen.

Osa haastateltavista teki erontekoa lastensuojelun sosiaalityön ja muiden alojen edustajien välillä kertoen jälkimmäisten olevan heidän mielestään enemmän yhteistyökumppaneita. Oikean työparityön määritelmää merkityksellistettiin suhteessa muiden ammattikuntien kanssa tehtävään työparityön määritelmään. Yhteistyökumppani-määritelmän lisäksi toisten alojen edustajien työparityöpanos merkityksellistettiin ennemminkin työvälineeksi kuin varsinaisesti tasavertaiseksi ammatilliseksi asiantuntijuudeksi ja työparityöksi. ”Työvälineinä” yhteistyökumppanit tuovat informaatiota sosiaalityöntekijälle. Heidän kanssaan tehtävää työparityötä kuvataan ”työparityömäiseksi”, muttei varsinaiseksi työparityöksi. Mikäli työparina toimii jonkun muun ammattikunnan edustaja, työskentely ei ole haastattelemieni työntekijöiden mukaan tasavertaista ja jaettua työparityötä vaan asioiden delegointia. Tällöin sosiaalityöntekijä kokee tekevänsä työtä yksin, ilman työparia. Seuraavassa kahdessa otteessa haastateltavat rakentavat kollektiivisesti ja toisiaan täydentäen eroa ”oikeiden” työparien ja muiden alojen edustajien välille määrittelemällä jälkimmäiset yhteistyökumppaneiksi ja työvälineiksi, joiden kanssa voidaan tehdä työtä ”työparimaisesti”.

*H3: Ja mä aattelen et mä en miellä niitä sit taas työpariks vaan [H1: nii , nii, mä] mä aattelen et ne on mun työväline, vähän karrikoidusti [H1: joo joo] sanottuna. Että et sit jos mä niinku haluan, et joku lähtee selvittää perheen tilannetta niin sit mä pyydän vaikka et perhetukikeskuksesta, et käykääpä muutama kerta siellä, niin mä ajattelen, et ne on niitä, jotka tuo mulle sitä informaatioo, ja sit mun työpari onkin kuitenkin se toinen sosiaalityöntekijä*

*H1: Joo mä ajattelen ihan samoin, et tavallaan niinku aattelee tekevänsä yksin ja nää on sit enemmän yhteistyökumppaneita. Et on niitä yhteistyökumppaneita, et niiden kaa ehkä tehdään välillä työparimaisesti sitä työskentelyä, mut mä aattelen et se on enemmän yhteistyökumppani kun työpari.*



*H2: Niin on. Tätä mieltä me ollaan, mutta siis se että meillähän myöskin johtotasolla puhutaan työpareista aina niin ehkä se kuuluu meidänkin kieleen.*

Edellisen otteen lopussa haastateltava vielä rakentaa käsityksen oikeasta työparityöstä työntekijöiden yhteisesti jakamaksi näkemykseksi: ”tätä mieltä me ollaan”. On olemassa meidän käsitys työparityöstä ja jokin muu käsitys. Haastateltavat eivät koe kaikkea työparityötä yhtä ”oikeana”. Haastateltavan 2 mukaan he määrittävät työparityö-käsitteen eri tavalla suhteessa ulkoapäin (johtotasolta) tulevaan määritelmään. Otteessa näkyy sekä sananvalintojen (työväline, yhteistyökumppani ym.) että eksplisiittisesti jännite oman määritelmän ja ulkoapäin tulevan määritelmän välillä; kyse on oman määritelmän perustelusta.

### 6.1.2 Ammatillinen tuki jaettuna vastuuna, valtana ja oikeusturvatekijänä

Lastensuojelun ammatillinen asiantuntijuus rakennettiin haastateltavien puheissa vallaksi ja vastuuksi. Tällä osaltaan tehtiin erontekoa muiden ammattikuntien työhön ja haastateltavat paikansivat itsensä vallan käyttäjiksi ja vastuun kantajiksi. Kuten Seinä ja Helander (2007, 15–21) toteavat, työparityössä oleellista on vastuun jakautuminen; työpari voi tarvittaessa ottaa tilanteen jopa kokonaan haltuun. Haastattelemani sosiaalityöntekijät perustelivat ja merkityksellistivät oikeaa työparityötä ammatillisen tuen kautta. Valta ja vastuu liittyivät viranomaisrooliin, oikeudelliseen virkavastuuseen sekä päätösvaltaan. Vallan ja vastuun jakaminen työparin kanssa nähtiin tärkeänä. Näin ollen työparityö ammatillisena tukena merkityksellistyi jaetun vastuun ja vallan kautta myös oikeusturvatekijäksi.

Ammatilliseen tukeen liittyy siis sosiaalisen tuen muodoista tiedollinen tuki lainsäädännöllisenä osaamisena. Vaikka lastensuojelussa työntekijän on mahdollista käyttää harkintaansa, työ ja siinä vaadittava asiantuntijuus perustuvat vahvasti lastensuojelulakiin. Työparin ymmärrys lastensuojelulaista on pohjana lapsen edun mukaiselle arvioinnille. Näin ollen kahden sosiaalityöntekijän työparityö edesauttaa lapsen edun ja perheen kokonaistilanteen arviointia. Jaettu päätösvalta ja yhdessä tehdyt arviot takaavat suunnitelmallisen lastensuojelutyön ja huolellisen harkinnan. Mielestäni ammatillisen asiantuntijan on ehdottoman tärkeää ymmärtää valtansa ja sen merkitykset; se on yksi ammatillisuuden kulmakivi. Kahden osaavan ja vastuunsa ymmärtävän henkilön työparityö tuo työhön laatua, mikä on paitsi asiakkaiden, myös organisaation etu.

*H11: Meil on valta*

*H13: Niin, se on se ero siinä on. Ja sillon kun on valtaa, täytyy olla myös se taito ja ammatillisuus käyttää sitä valtaa*

*H7: Ja siinä tulee myös se vastuu [H13: niin niin] mitä ei oo sillä toisella [sosiaaliohjaajalla]*

Haastateltavat siis rakensivat kuvaa lastensuojelun lainsäädännöllisestä puolesta, joka vaikuttaa työntekijän asiantuntijuuteen arvioijana ja lastensuojelun tehtävän toteuttajana. Haastateltavat rakensivat vallan olevan läsnä lastensuojelun sosiaalityössä. Lainsäädännöllinen ja oikeudellinen elementti tuo mukanaan vastuunkantamisen. Työparityön merkitys rakennettiin jaetuksi vastuuksi ja jaetuksi päätösvallaksi. Tutkimukseni sosiaalityöntekijät näkivät samanlaisen vastuun omaavan työparin tärkeäksi, koska tällöin he voivat luottaa työparin ymmärtävän vastuunsa ja tehtävänsä kussakin tilanteessa. Vastuun ja päätösvallan nähtiin tällöin olevan jaettua ja tuovan ammatillista tukea.

*H7: Niin kyl mäkin aattelen, et se on se vastuu, et kun on se toinen sosiaalityöntekijä niin se on jaettua se vastuu. Mut sit kun se on joku toinen ammattiryhmä, niin niin sit se tavallaan kuitenkin, se työparikin nojaa siihen et se viimeinen valta on sitten siellä...Et ennen kaikkee sit se päätösvalta on oikeesti jaettua*

Haastateltavien mukaan esimerkiksi sosiaaliohjaaja ei työparina ollessaan vastaa lapsen kokonaistilanteesta samalla tavalla kuin toinen sosiaalityöntekijä työparina. Erontekoa tehtiin viranomaisroolin ja vastuunoton kautta. Vastuunotto osana sosiaalityöntekijän ammatillista roolia ja asiantuntijuutta näkyy haastateltavien mukaan virkavastuuna. Virkavastuu todellistuu haastateltavan mukaan esimerkiksi siinä, että sosiaalityöntekijä vastaa tekemistään ja tekemättä jättämistään asioista jopa oikeudessa ja voi olla syytettynä virkavirheestä.

*H1: Niin se, oleellista siinä on se vastuunotto ja myöskin sitten.... ja hän [sosiaaliohjaaja] ei vastaa siitä tilanteesta samalla lailla kun sosiaalityöntekijä. Koska käytännössä työpari joutuu, jos on sosiaalityöntekijä, niin joutuu kuitenkin vastaamaan sitten vaikka oikeudessa saakka, vaikka virkavirheenä, sitä jos ei o toiminu, toiminu sitte oikein.*

Lastensuojelu toimii perheen ja yhteiskunnan välisten suhteiden jännitteisillä rajapinnoilla. Lastensuojelun rooli on erityinen siihen liittyvän vallan vuoksi, ja lasta on tarvittaessa suojeltava silloinkin, kun asianosaiset vastustavat sitä. (Bardy 2009, 42.) Vastuu liittyy ennen muuta lapsen

etuun (Heinonen & Sinko 2009, 93). Lastensuojelussa tarvitaan toisinaan hyvin direktiivisiä tapoja tehdä työtä, mikä erottaa sen esimerkiksi terapiasta ja monesta muusta psykososiaalisesta tuesta. Lastensuojelussa vuorovaikutuksen tasolla toimiminen ei aina ole riittävää, vaan on tehtävä konkreettisia ratkaisuja lapsen kasvuolojen turvaamiseksi esimerkiksi huostaanottamalla lapsi. (Vornanen 2007, 15.) Haastattelemini sosiaalityöntekijöiden mukaan muilla lastensuojelun kentällä toimivilla ammattiryhmillä ei sen sijaan ole vastaavanlaista roolia viranomaisina.

Lastensuojelun oikeudellistuminen näkyy jokapäiväisessä työssä dokumenttien tasolla ja niin sanotusti tilivelvollisuutena. Sosiaalityöntekijän tekemän lapsen edun arvioinnin, perusteluiden sekä eri vaihtoehtojen ja niiden seurausten huolellisen harkinnan täytyy näkyä työprosesseissa ja asiakasdokumentoinnissa. (Vornanen 2007, 17.) Haastattelemini sosiaalityöntekijän merkityksenannoissa kuvastui lastensuojelun todellisuuden oikeudellistuminen liittyen dokumentointiin. Merkityksellisteässään ja perustellessaan työparityön tuomaa ammatillista tukea jaettuna vastuuna ja valtana työntekijät kuvaavat lastensuojelun oikeudellistunutta todellisuutta.

Tutkimukseni sosiaalityöntekijät näkivät työparityön toisen sosiaalityöntekijän kanssa oikeusturvatekijänä etenkin niissä tilanteissa, joissa työskentely perheen kanssa ei suju yhteisymmärryksessä. Ammatillisena tukena työpari ikään kuin turvaa sosiaalityöntekijän selustaa. Juridinen virkavastuu korostui etenkin tilanteissa, joissa perheen kanssa tehtävä työskentely ei etene molemminpuolisessa yhteisymmärryksessä. Tällöin työparityön merkitys korostui, ja haastateltavat kokivat tärkeäksi, että dokumentoinnissa ja virallisissa asiakirjoissa on työparina toinen saman virkavastuun omaava sosiaalityöntekijä.

*H5: Ehkä sillon jos koko työskentely sujuu hyvässä yhteisymmärryksessä perheen kanssa niin se [muun ammattikunnan kanssa tehtävä työparityö] toimii, mut aina niis tapauksissa, jos näin ei ole, niin se on ihan jo semmonen tosiaan juridinen turva sitten et on sosiaalityöntekijä työpari ja mitä enemmän mukana niin sen parempi, ja sehän se linjaus meillä onkin [H4: on on] ollut*

*H4: Ja tavallaan sillon ne arviot perustuu kahden sosiaalityöntekijän tekemään arvioon asiakkaan tilanteesta eikä sen sosiaalityöntekijä ja ohjaajan, koska sillon kuitenkin juridisesti ei se ohjaaja voi olla vastuussa niistä tietyistä, niin tavallaan sit se kuitenkin menee niin et periaatteessa se on paperilla vaan siinä yksin niis kinkkisissä tilanteissa*

Westbrookin (2006, 48–49) tutkimuksessa kokeneet lastensuojelun sosiaalityöntekijät kertoivat työn byrokratian sekä kirjallisen työn lisääntymisestä, mikä näkyy tiukkoina aikarajojen - ja

tarkkana muodollisten menettelytapojen noudattamisena. Aikaisemmin työssä saattoi nojata enemmän tilannekohtaiseen harkintaan ja niin sanotusti maalaisjärkeen. Organisatorisia resursseja ei välttämättä ole lisätty, mutta odotuksena on, ettei julkisuuteen tule uutisia heitteillejätöistä tai muodollisten proseduurien laiminlyönneistä.

Niin ikään Suomessa kehityssuunta on ollut samankaltainen, mikä näkyy haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden tavassa merkityksellistää työparityötä juridisena turvana. Päätökset on perusteltava huolellisesti ja niistä on käytävä ilmi lainsäädännön asettamat menettelytapasäännökset sekä muut sisällölliset säännökset. Kun tarvittavat asiat ja lain kohdat on kirjattu päätöksiin tarkasti, voidaan jälkikäteen arvioitaessa katsoa, että päätös on tehty viranomaiselle kuuluvan harkintavallan puitteissa. Työtaakan lisääntymisestä huolimatta asiassa on myönteinen puolensa. Oikeusturvatekijöiden korostaminen palvelee sekä perheiden oikeusturvan toteutumista että sosiaalityöntekijän asemaa. (Räty 2004, 86). Toisaalta se palvelee myös laajemmin organisaation ja yhteiskunnan etua. Oikeusturvatekijöiden korostaminen turvaa myös organisaation selustaa.

Ammatillinen tuki jaettuna vastuuna, valtana ja oikeusturvatekijänä liittyy toisaalta modernin professionalismin asiantuntijakäsitykseen, hierarkkiseen asiantuntemukseen. Paradoksaalista tässä on se, että oikeudellistuminen on vasta 1990-luvun mukanaan tuoma asiantuntijuuden muoto. Samanaikaisesti, kun asiantuntijuus saa uusia muotoja, se myös palaa kohti perinteistä hierarkista asiantuntijuutta oikeudellistumisen myötä. Nykyajan asiantuntijuus mielletään joustavampana ja reflektiivisempänä ajatteluna, kuten teoriaosuudessa kerroin. Toisaalta nykyajan lastensuojelun todellisuudessa ja ammatillisessa asiantuntijuudessa se on merkinnyt myös vahvempaa byrokratisoitumista.

Tulkintani mukaan oikeudellistuminen tietyllä tapaa vie lastensuojelua takaisin kohti modernin professionalismin asiantuntijaihannetta sen sijaan, että se korostaisi postmodernin asiantuntijuuden, reflektiivisyyden ja joustavuuden ajatuksia. Toisaalta haastatteleman työntekijät korostivat myös vallan ulottuvuuden ymmärtämistä ja reflektointia. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijuudessa on siis läsnä samanaikaisesti sekä byrokraattista, modernin professionalismin asiantuntijuutta että valtaa kriittisesti refleктоivaa asiantuntijuutta. Työpari ammatillisena tukena edesauttaa refleктоivaa asiantuntijuutta; jakaa vallan ja vastuun. Tämä on ennen muuta laadukasta lastensuojelua asiakkaan näkökulmasta. Samanaikaisesti se turvaa niin työntekijän kuin organisaation selustaa oikeudellistuneessa lastensuojelun todellisuudessa.

### 6.1.3 Jaettu prosessin johtaminen – etäämmältä katsominen ja laaja tarkastelu ammatillisena tukena

Työparin ammatillinen asiantuntijuus vaikutti haastateltavien mukaan siihen, onko työparityö yhdessä tekemistä ja yhteistä prosessin johtamista. Vallan, vastuun ja viranomaisroolin lisäksi lastensuojelun ammatillinen asiantuntijuus merkityksellistyi etäältä katsomisena ja asioiden laajana tarkasteluna. Satka (1997b, 23) kuvaa mielestäni hyvin sosiaalityön laajaa asiantuntemusta, joka sopii niin ikään lastensuojelun sosiaalityön asiantuntemuksen sisältöihin. Tähän laajaan asiantuntemukseen kuuluu muun muassa sosiaalisten ongelmien yksilöllisten ja yhteiskunnallisten taustojen ymmärtäminen ja se, minkälaisin interventioin näihin voidaan vaikuttaa. Lisäksi sosiaalityön asiantuntemus edellyttää työn kohteen, eli ihmisen, ympäristön sekä ihmisen ja ympäristön välisen suhteen ymmärtämistä niin normien kuin tiedollisten jäsennysten kautta. Sosiaalityöntekijän on myös oltava tietoinen erilaisista palvelujärjestelmistä. Laajan asiantuntemuksen tuoma ammatillinen tuki liittyy näin ollen tiedolliseen tukeen.

Lastensuojelun monimuotoisuus vaatii kykyä laaja-alaiseen pohdintaan. Myös työparilta ammatillisen tuen ja näkemyksen tarjoajana toivottiin kykyä tarkastella asioita laajasti. Haastatteleman työtekijät puhuivat työparin tuomasta tiedollisesta tuesta ja yhteisestä pohdinnasta, jotka pitävät sisällään työssä tarvittavan tiedon ja asioiden välisten suhteiden ymmärtämisen tilannekohtaisesti. Haastatteleman sosiaalityöntekijät siis merkityksellistävät työparityötä ammatillisena tukena tuoden esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijän moniulotteista asiantuntijuutta. Sosiaalityöntekijällä on ”koko paketti”, kuten haastateltava toteaa seuraavassa otteessa. Tämä on tapa rakentaa asiantuntijuus moniulotteiseksi, usean tiedon yhdistämiseksi ja asioiden välisten suhteiden ymmärtämiseksi.

*H7: Niin tai niin on just selkeesti aina se joku tietty osuus, et jos on vaikka päiväkodista, niin sieltä tulee se, et ne tuntee sen lapsen, mut ei se oo se koko prosessin yhteinen ajattelevinen, vaan sieltä tulee se tietty siivu asiantuntijuutta, mut ei se niinkun koko paketti, mikä on niinkun kuitenkin sosiaalityöntekijällä*

Haastattelemieni työntekijöiden mukaan työskentelyyn vaikuttaa erityisesti se, miltä kantilta kokonaistilannetta katsoo ja mikä on työntekijän asema, rooli ja tehtävä osana perheen tukiverkoston. Aseman määrittämisen työtehtävän, kokemuksen ja koulutuksen kerrotaan vaikuttavan

siihen, tarkastellaanko asiaa laajemmasta vai suppeammasta perspektiivistä. Ammatillinen tuki työparilta on erilaista riippuen työparin ammatillisesta asiantuntijuudesta.

*H13: Niin kyl mä aattelen et se työntekijän tausta ja koulutus ja se missä tavallaan roolissa hän tekee sitä työtä, niin vaikuttaa hirveesti siihen, miten sitä tilannetta kattoo. Et niinkun perhetyöntekijän kanssa voi olla ihan äärettömän hedelmällistä tehdä sit yhteistyötä vaikka selvityksen aikana, mut ei se niinkun oo sellasta ammatillista tukea mitä siitä työparityöskentelystä voi saada, koska se on ihan eri lähtökohta mistä he sitä tilannetta tutkii.*

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillinen asiantuntijuus nähtiin erilaiseksi kuin niiden ammattikuntien, jotka tekevät työtä lähempänä perheen arkea. Lastensuojelun ammatillisuuteen kuuluu laaja perspektiivi ja tilanteen arvioiminen etäämmältä. Seuraavassa haastateltava perustelee, miksi joissakin tilanteissa sosiaalityöntekijä työparina on lastensuojelun arvioinnin kannalta hänen mielestään parempi. Haastateltavan mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijä tarkastelee tilannetta etäämmältä ja laaja-alaisemmin kuin esimerkiksi ohjaaja. Haastateltava kertoo, ettei sosiaalityöntekijöille kuuluvaa arviointia ja asioiden laajaa tarkastelua voisi tehdä, jos perspektiivi olisi eri.

*H1: Meidän työskentely on kuitenkin eri tyyppistä, ollaan vähä etäämmällä, et mä aattelen et se tulee siitäkin ja se on ehkä se vaatimuskin et ei tätä sosiaalityöntekijän työtä ja arviointia oikeen voikaan tehdä jos sitä tekis silleen ohjaajatyypillisesti koko ajan. Et kyl täytyy ollakin sitä etäisyyttä et sä pystyt näkeen niitä asioita ehkä vähän eri tavalla ja nähdä sen paikan kun se linjanveto täytyy tehdä ja joku ikäväkin päätös tehdä*

#### 6.1.4 Ammatillinen tuki jaettuna substanssiosaamisena

Haastattelemanani sosiaalityöntekijät merkityksellistivät ammatillista tukea puhuen lastensuojelusta erityisalueena, joka vaatii tietynlaisia tietoja, taitoja ja substanssiosaamista. Erityisen asiantuntijatiedon korostaminen tuli molemmissa haastatteluryhmissä selkeästi esiin. Lastensuojelulain tulkinta ja tilannekohtainen arviointi rakennettiin keskeisiksi osiksi lastensuojelun ammatillisuutta ja lastensuojelun substanssiosaamiseksi. Lain tulkintaan ja tilannekohtaiseen arvioon liittyvää ammatillista tukea eivät muut ammattikunnat työparina voi haastattelemieni

työntekijöiden mukaan tarjota samalla tavalla kuin sosiaalityöntekijä. Ammatillinen tuki substanssiosaamisen perusteella on erilaista riippuen työparin ammatista.

Ammatillisen tuen substanssiosaamisena liitän selkeästi tiedolliseen tukeen. Kyse on ohjeiden ja tiedon antamisesta sekä tuesta liittyen ongelman luonteen määrittelyyn. Henkilö voi antaa oman arvionsa toisen tueksi ja auttaa ongelman ytimen määrittelyssä sekä antaa ehdotuksensa ratkaisun suunnasta. (Wills 1985, 69.) Haastattelemani sosiaalityöntekijät merkityksellistivät lastensuojelun ammatillista asiantuntijuutta ongelmien ratkomisena, oikeiden toimenpidevaihtoehtojen arviointina ja toivottavien suuntien määrittelynä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijä tekee arvion asiakasperheen palveluntarpeesta, minkä katsottiin olevan osa lastensuojelun ammatillista asiantuntijuutta. Lastensuojelun sosiaalityön erityisosaaminen koettiin tärkeäksi ammatillisen tuen kannalta silloin, kun pohditaan perheelle sopivia lastensuojelun avohuollon palveluita. Tällöin kaivattiin vahvaa asiantuntijuutta ja ammatillista tukea rinnalle, jota tuo toinen lastensuojelun sosiaalityöntekijä. Haastateltava 2 mainitsee yksityisten palveluiden arvioinnin lastensuojelun avohuollon tukitoimina ja haastateltava 2 avohuollon sijoituksen arvioinnin. Nämä nähtiin nimenomaan lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammattitaitoa vaativina. Lisäksi haastateltava 1 mainitsee kiireellisen sijoituksen perusteiden arvioinnin olevan lastensuojelun erityisosaamista vaativa lastensuojelun prosessi, jossa työparina käytetään toista sosiaalityöntekijää.

*H2: Ja niinku ite kyllä ajattelee et kyllä sosiaalityöntekijöillä on kattavampi näkemys siitä, että mitä kaikkee on mahdollista, miten lastensuojelulakia pitää tulkita tietyissä tilanteissa..eee niin ni työpari on niinku johtavan sosiaalityöntekijän tilalla välillä, et jos halua jotain kysyy johtavalta, ni voi kysyy tavallaan ensin siltä työparilta, mut et ohjaajilta esimerkiks ei kysy samoja asioita. Ei voi olettaa et he niin ku pystyy tulkitseen, että miten mun pit.. jos halua vaikka tietää et miten mä nyt ajattelisin tän, tähän näin, et onks tässä perusteet vaikka hakee yksityisiä palveluja, niin ei ohjaajalta voi olettaa et hän tietäis tai osais semmosessa asiassa niin ku..*

*H1: ..Tai pohtia jotain kiireellisen sijoituksen perusteita tai sitä kohtaa kun mietitään avohuollon sijoitusta tai jotain että..niin sillon se toinen sosiaalityöntekijä on työpari*

Monet länsimaisissa yhteiskunnissa yleisesti hyväksytyt oikeusperiaatteet ovat erityisen tärkeitä lastensuojelun kannalta. Näistä yhtenä voidaan mainita esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8. artikla, joka säätelee perheen ja yksityisyyden suojasta. Lastensuojelussa

kuitenkin tunkeudutaan tietyllä tapaa perheen autonomia alueelle; lastensuojelulaki onkin oikeastaan laki, joka kertoo, missä tapauksissa perheen yksityisyyden suojaan saa ja pitää puuttua. Valtaa ei pidä nähdä itsessään pahana, vaan puuttuminen on tietyissä tilanteissa välittämistä. (Peltonen 2009, 50–51.)

Asiakkaan tilanteen arvioiminen oli haastattelemieni työntekijöiden mukaan asiantuntijuutta ja ammattitaitoja vaativaa etenkin niissä tilanteissa, joissa puututaan vahvasti edellä mainitun kaltaisesti perheen autonomian alueelle ja tehdään asiakkaan ja perheen tilanteeseen ratkaisevasti vaikuttavia asioita. Ratkaisevat interventioit rakennettiin vahvaa ammatillista tukea substanssiosaamista edellyttäviksi prosesseiksi. Lastensuojelulaissa on kyse sen ammattitaitoa vaativasta tulkinnasta; lastensuojelulainsäädäntö välittyy sosiaalityön tilannekohtaiseen harkintaan perustuen (Mutka 1998, 99). Sosiaalityöntekijöiden ammattitaitoon kuuluu samanaikaisesti lainsäädännön ymmärtäminen että asiakasperheiden kokonaistilanteen laaja-alainen hahmottaminen. Monesti inhimillisten ja muuttuvien elämäntilanteiden arviointi ei ole yksiselitteistä ja erilaisia toimintavaihtoehtoja voi olla useita. (Mutka 1998, 105–106.) Huostaanoton valmistelu määrittyi selkeästi haastateltavien mukaan vahvaa jaettua substanssiosaamista ja ammatillista asiantuntijuutta vaativaksi lastensuojelun prosessiksi.

*H13: Kyl mä aattelen et sillon kun huostaanottoa valmistellaan, niin siin tehään arvioo siitä että avohuollon tukitoimet ei oo riittäviä ja se on lapsen edun mukasta, niin en mää niin..ikävä ky-kauhee sanoo suoraan, mut kyl siinä tarvii olla sosiaalityöntekijä, siis sosiaalityön ammattitaitoa*

*H7: Eihän se oo mun mielestä hirveesti sanottu, niinhän se on*

*H13: Nii. Mut en mää kyllä semmosessa tilanteessa ikävä kyllä pystyis nojaamaan vaikka ohjaajan arvioon, koska ei ohjaaja tee sosiaalityötä sosiaalityöntekijän koulutuksella ja tiedolla ja taidoilla ja ehkä sillä samalla ammatillisuudella ja ammattitaidolla*

*H9: Niin ja kyl mää haluan, et mun työpari tietää et millä perusteella jonku huostaanoton voi tehdä, kun että..eihän meidän kaikki yhteistyökumppanit tiedä*

*H13: Ei. ja se on just sitä ammatillisuutta. Ei niiltä voi vaatia, et ne osaa kaikki lastensuojelulain pykälät, koska ei se niinkun kuulu siihen niiden työkuvaan.*

#### 6.1.5 Ammatillisten rajojen venyttäminen

Haastatteluissa esiintyi myös jonkin verran ammatillisten raja-aitojen venyttämistä. Ammatillisten raja-aitojen venyttäminen oli huomattavasti vähäisempää kuin oman ammattikunnan tarjoaman



ammattillisen tuen korostaminen. Moniammatillista työparityöskentelyä oltiin valmiita kehittämään ohjaajien kanssa, jotka ovat pääsääntöisesti ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita sosiaalialan ammattilaisia. Pohjan ammatillisten raja-aitojen venyttämiseksi oli tuonut haastateltavan 1 mukaan se, että ohjaajat ovat fyysisesti samassa yksikössä. Tärkeäksi haastattelemani sosiaalityöntekijä kokivat, että sosiaali-ohjaajat ovat samaa organisaatioita, heillä on sama esimies ja he työskentelevät samoissa tiloissa. Kyse on siis osittain mahdollisuudesta olla vuorovaikutuksessa työparin kanssa ja kokea, että itsellä ja työparilla on yhteinen tavoite. Niin sosiaalisen tuen kannalta (mm. Barnes & Duck 1994, 175–179.) kuin toimivan tiimityöskentelyn kannalta (mm. Ruohotie 2000, 234) oleellisena pidetään vuorovaikutusta. Tiimin sisälle syntyy koheesiota ja normeja, jotka auttavat työskentelemään yhdensuuntaisesti (Hayes 2002, 31–37). Työntekijöille ei siis ole syntynyt tunnetta, että voisivat saada tarvitsemaansa tukea sosiaali-ohjaajilta. Vuorovaikutuksen lisäksi kokemus tuen riittämättömyydestä on toisaalta myös faktuaalista; sosiaali-ohjaajien ei ole mahdollista antaa edellä kuvattua ammatillista tukea jaettuna vastuuna ja päätösvaltana, oikeusturvatekijänä, etäämmältä katsomisena sekä substanssiosaamisena.

Ohjaaja-sosiaalityöntekijä työparityöskentely merkityksellistettiin mahdolliseksi ja ammatillista tukea tuovaksi tietynlaisissa tilanteissa. Ohjaaja-sosiaalityöntekijä työparityöskentely nähtiin kehittämisen arvoiseksi ja käyttökelpoiseksi työskentelytavaksi ”kevyemmissä jutuissa”, joissa ei tarvitse ”laajaa pohdintaa”. Otteesta käy ilmi, että sosiaalityöntekijä-sosiaalityöntekijä työparityö merkityksellistetään tärkeäksi niissä tilanteissa, joissa tarvitaan vahvaa ammatillista tukea tiedollisena-, arviointia tukevana- ja pohdinnallisena tukena. Haastateltava 1 kertoo lähiaikoina mieltäneensä enemmän oman toimiston ohjaajat ”tavallaan” työparina. ”Tavallaan työpari” kuitenkin tulkintani mukaan edelleen rakentaa vain toista sosiaalityöntekijää tasavertaisena työparina; oikeana työparina. Toisaalta ohjaajat voivat tehdä eri tavoin työtä ja nähdä asiakasta useammin, mikä voi toimia uudenaikaisena ammatillisena tukena sosiaalityöntekijälle. Professionaalisten raja-aitojen venyttäminen merkityksellistyi siis toimivaksi niissä tilanteissa, joissa ei koeta tarvittavan sellaista sosiaalista tukea, jota vain sosiaalityöntekijä voi tarjota.

*H1: Ehkä meidän oman ohjaajat on, mä oon nyt muutaman jutun tehnyt tai muutamassa jutussa on meidän ohjaaja, mä mä oon nyt ehkä mieltänytkin enemmän, et se ohjaaja, se on meidän toimiston työntekijä, et se on niinku, et mul on tavallaan niinku työpari.*

*Haastattelija: Mistä sä luulet et se johtuu et ne on helpompi mieltää..?*

*H1: Mä luulen et se johtuu siitä kun ne on meidän, ne kuuluu tähän samaan toimistoon*

*Haastattelija: Et tavallaan se et ne on ihan fyysisestkin tääl..?*

*H1: Ne on fyysisesti täällä samassa yksikössä ja ne on meidän samaa organisaatio ja sama johtava ja samaa työtä tehdään niin, nyt mä oon jotenki ajatellut, et mä haluaisin se kehittyis tää ohjaaja- tai sosionomityöskentely tai työparityöskentely. Ei sillä ettenkö mä näkis tärkeenä edelleenkin sitä sosiaalityöntekijä on, kaks sosiaalityöntekijää on toistensa työparina, mut mun mielestä siinä on omat hyvät puolensa sitte, ohjaajalla ja sosionomilla on, joissakin asiakastilanteissa se on niinku se tulokulma niillä sen tyyppinen, et siitä on ihan selkeesti hyötyä, silloin kun se ei tarvii semmosta niinkun laajaa pohdintaa kauheesti niinku näistä, mihin yleensä on käyttänyt toista sosiaalityöntekijää, niin silloin se niinku toimii ihan hyvin.*

Sen sijaan moniammatillista työparityötä muiden kuin oman asemien ohjaajien kanssa ei seuraavan otteen perusteella nähdä niin toimivana kuin oman aseman ohjaajien. Tulkintani mukaan haastattelemani työntekijät eivät koe voivansa saada tärkeäksi kokemaansa sosiaalista tukea kaikissa asiakastilanteissa muiden ammattikuntien ollessa työparina. Kuten Cohen ja Syme (1985b, 10–11) tuovat esiin, on tuen hyödyllisyys riippuvainen monista eri kontekstuaalisista tekijöistä, kuten tuen tarjoajan kyvystä antaa toisen henkilön tarvitsemaa tukea. Kaikkea tukea ei koeta itselle hyödyllisenä.

*H1: Oisinkohan mä johonkin oikeen kirjottanutkin et, ku yleensä aina laittaa toisen sosiaalityöntekijän kun kirjottaa niinku perustietoihin, että päävastuullisena oma nimi ja sitten työparina se toinen sosiaalityöntekijä, niin emmää nyt aiemmin oo laittanut mitään näitä ketä nyt on ollu perhetukikeskuksista ja muita niin eihän ne oo semmosia työpareja, mut et kyl mä varmaan, nyt oon laittanut johonkin ohjaajan..oisiko mä laittanut, jotenkin mul on semmonen mielikuva et mä oisin laittanut et ohjaajan siihen tavallaan niinku työpariks.*

*H5: Mä oon laittanut varmaan yhteen*

Tärkeänä työparityön kehittämisessä ohjaaja-sosiaalityöntekijä –muotoiseksi nähtiin se, että ohjaajilla on motivaatioita ja halua kantaa asiakasprosesseissa työparin vastuu ”sillain niinkun työparin kuuluu kantaa”. Työparityötä ammatillisena tukena merkityksellistetään tässäkin kohtaa vastuun kantamisena ja jaettuna prosessin johtamisena, jossa oleellista on jaettu vastuu. Oikea työpari vie prosessia eteenpäin yhdessä lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa ja on työntekijän tiedollinen tuki ja juridinen turva. Ilman ymmärrystä vastuusta työpari ei tue sosiaalityöntekijää. Haastateltava 1 kertoo ohjaaja-sosiaalityöntekijä –työparityön etuna sen, että ohjaajalla voi olla enemmän aikaa nähdä asiakasta, mikä auttaa asiakasprosessia eteenpäin.

*H2: Mut et mä en tie onko tällä hetkellä kauheesti siihen saumoja ja kaikilla semmosta motivaatioita, halua, koska ei siinä oo mitään järkeä sitten jos ei sitä vastuuta oikeesti kanneta. Siis sillain niinkun työparin kuuluu kantaa*

*Haastattelija: Mut et ois hyvä jos sitä ohjaaja-työpariasiaa vois kehittää enemmän*

*H2: Niin ku täs nyt ollaan lähellä niin tavallaan helpottaa sitä kommunikointia ja kaikkee että sillain mä ajattelen, että vähän semmosissa kevyemmissä jutuissa vois käyttää*

*H1: Niin se vois olla kyllä hyvä. Mul on ollu muutamassa vähä kevyemmässä ollu, oon kokeillu, niin se on tuntunu kyllä ihan hyvältä. Ja kun niillä on sitä aikaa enemmän ja he voi sitten niinku tavatakin niitä asiakkaita siinä välillä. Jonku kerran sopia jonkun ja nähdä nuorta vaikka, et se auttaa tosi paljon sitä prosessia eteenpäin*

*Haastattelija: Niin he voi ottaa erilailla sitä roolia työparina kun mitä toinen sosiaalityöntekijä*

*H1: Niin niin*

## 6.2 Työparityö ammatillisen kehityksen ja reflektiivisyyden tukena

Toiseksi aineistoni keskeiseksi teemaksi muodostui työpari tukena työntekijän ammatilliselle kehitykselle ja reflektiivisyydelle. Haastateltavat merkityksellistivät työparityötä toiselta oppimisen ja työparityön tarjoaman reflektiivisyyden kautta. Työpari voi toimia tukena omien näkemysten tarkastelussa ja peilaamisessa. Ammatillinen asiantuntijuus nähtiin jatkuvasti kehittyvänä kahden välisessä vuorovaikutussuhteessa; asiantuntijana ei koskaan ole ”täysin valmis”, kuten haastateltava 13 toteaa. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen mielletäänkin monella alalla tänä päivänä keskeiseksi osaksi työtä. Oleellisena pidetään osaamisen kehittämistä yhdessä työtovereiden kanssa, mikä tarjoaa mahdollisuuden palautteeseen ja yhteisen tietämyksen rakentamiseen. Niin yksilön kuin ryhmän työssä oppimisessa korostuu kokemuksellisuus ja reflektiivisyys. Kokemusten reflektointi johtaa uuden kokeiluun ja näin ollen uuteen kokemustietoon, mikä syventää ymmärrystä ja oppimista yhä enemmän. Kokemus ja reflektointi ovat luonnollisen oppimisen prosessia ja muodostavat ikään kuin jatkuvan oppimisen kehän uuden kokeilun myötä. (Poikela & Järvinen 2007, 178–181.)

*H8: Ja se että se työpari on niinku vaihteleva niin tavallaan sekin tuo just semmosta että siinä saa niitä eri näkökulmia kun kaikki kuitenkin teke vähän eri tavalla sitä työtä ja omalla*

*persoonallaan..Et mä ainakin aattelen et se on niinku positiivinen juttu et on sit eri ihmisten kans tekee sitä työtä työparina.*

*Haastattelija: Eli edelleen voi oppia työparilta vaikkei ois enää ihan vasta-alkaja?*

*H7: Se on siinä työparityössä just parasta*

*H8: Ihmehän se ois semmonen työntekijä joka ei enää oppis uutta*

*H13: Joka ois täysin valmis*

Työparityö yhtenä sosiaalisen tuen muotona voi tukea henkilökohtaista kasvua ja kehitystä (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Kuten teoriaosuudessa kerroin, hyvä tiimityö perustuu nimenomaan oppimiselle ja kehittymiselle (Ruohotie 200, 234). Kysyin haastateltavilta, mikä heidän mielestään on muuttunut omassa työparityöskentelyssä kun he vertaavat nykypäivää aikaan, jolloin olivat vasta aloittaneet lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Työparityö merkityksellistyi osaksi kasvamisprosessia, jossa kehitytään lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi; työparityöskentelyn kautta osaltaan kasvetaan sosiaalityöntekijäksi. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan työparilta oppii etenkin alkuvaiheessa paljon. Haastateltava 4 kertoo kokevansa ”kauheaksi ajatukseksi” sen, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammattiin pitäisi oppia yksin. Toinen haastateltava kuvaa työparin olevan tärkeä taho, jonka myötä käytännön asioita ja vuorovaikutuksellisia seikkoja opitaan etenkin työuran alussa. Haastateltava 3 kertoo myös, ettei oppiminen toisaalta rajaudu vain alkuvaiheessa oppimiseen, vaan työntekijät oppivat koko ajan toisiltaan. Haastatteleman sosiaalityöntekijät merkityksellistivät työparityötä oman oppimisen tukena niin alkuvaiheessa kuin jatkuvana oppimisprosessina.

*H4: Ja toisaalta ois aika kauhee aatella, että sitä työtä joutus oppimaan yksin. Jos aattelee et mä menisin 21-vuotiaana johonkin pieneen kuntaan ainooks sosiaalityöntekijäks, niin [H3: Mistä sä oppisit] niin mistä mä oppimisn yhtään mitään jos mulla ei olis rinnalla sitä joka tietää noin suunnilleen missä mennään*

*H3: Siis sitähan se on. Et tietysti tekemällä oppii, mut opitaanhan me koko ajan niinku toisiltamme. Et mä aattelen et sillon kun mää tulin tänne, niin enhän mä tienny mistään mitään. Sit mää vaan opin, toki tekemällä, mut sit ennenkaike teiltä. Niissä työpari, sillon kun mä olin työparina niin mä opin et jaaha, näinhän tässä mennään ja näinhän näille jutellaan ja..Kun se kuitenkin se sosiaalityön tekeminen eri yksiköissä on aina niin erilaista. Et ei voi kuitenkaan ajatella ihan yksoikosesti et jos osaa tehdä sosiaalityötä muualla, et osais tehdä sosiaalityötä täällä. Et jotenki mä aattelen et se oppiminen on kuitenkin aika iso osa*

Haastattelemani sosiaalityöntekijät pohtivat työparityötä ja ammatillista kehittymistä työparityön kautta. Työparityö merkityksellistyy työntekijän ”peilinä” ja positiivisena ja rakentavan palautteen antajana sekä ammatillisen identiteetin rakentajana. Työskentelyssä helposti sokeutuu tekemään työtä tietyllä tapaa ja työparityö voi mahdollistaa kehittymisen palautteen kautta. Sosiaalisen tuen kannalta yksi oleellinen tuen muoto on palautteen saaminen (mm. House 1981). Työpari voi ilmaista työntekijälle rakentavaa palautetta; esimerkiksi, jos itse olisi jossakin tilanteessa toiminut toisin. Vertaismentoroinnissa on kyse juuri keskinäisen palautteen antamisesta kahden työntekijän välillä, joilla on suhteellisen samanlainen tausta ja tilanne. Vertaiselta saatu palaute on usein helpompi hyväksyä koetun samankaltaisuuden vuoksi. Vertaisuuteen perustuva suhde voi olla tärkeä tuki työntekijöiden työn teolle sekä edistää urakehitystä. Vertaisuuteen perustuva kahdenvälinen vuorovaikutussuhde tukee oppimista myös toisen työskentelyn seuraamisen kautta. (Ruohotie 2000, 224.)

Seuraavassa otteessa haastateltavat rakentavat kuvaa lastensuojelun todellisuudesta ja ammatillisesta kehittymisestä suhteessa työparityöhön. Työparityö liittyen vuorovaikutukselliseen kehittymiseen nähtiin haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden keskuudessa oleellisena ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta. Haastateltava 10 täydentää ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta olevan tärkeää saada myös positiivista palautetta. Haastateltavan mukaan lastensuojelutyössä kohtaa toisinaan oman työn kyseenlaistamista. Haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden puheista välittyi kuva lastensuojelun todellisuutta, joka tavalla tai toisella on jatkuvan kyseenalaistuksen kohteena. Tällaisessa todellisuudessa vahvalle pohjalle rakennettu ammatillinen identiteetti on tärkeä. Vahva pohja ammatilliselle identiteetille muodostetaan osaltaan työparityön myötä. Kuten Heinonen ja Sinko (2009, 100) toteavat, kyky vastaanottaa kritiikkiä edellyttää selkeää käsitystä siitä, että lastensuojelutyö on yhteiskunnallisesti arvokasta ja välttämätöntä. Ilman vahvaa käsitystä lastensuojelutyön mandaatista työntekijän on hyvin vaikea toimia reflektiivisen asiantuntijan tavoin. Ennen kuin työntekijälle on muodostunut vankkaa ammatillista itsetuntoa, muilta tuleva oman alan kyseenalaistaminen voi horjuttaa uskoa oman työn oikeutukseen.

*H13: Ja kyllähän työpari on muutenki sen oman ammatillisen identiteetin muotoutumisen ja kehittymisen suhteen tosi tärkeä, koska sehän on just se peili et jos sä aattelet neuvottelun jälkeen et vitsi kun meni hyvin niin ainakin toivon, että itse olen tyytyväinen suoritukseen ja se on ollu jotain aivan kauheeta, et on niinku lähetty väärille linjoille, niin se työpari kohteliaasti sanoo et no oisin ehkä tehny toisin..Tai tavallaan se et..Niinkun sitähan sokeutuu ihan hirveen nopeesti ja urautuu*

*niihin omiin, et kun muutaman kerran tekee asian tietyllä tavalla niin sitten aina jatkossakin, eikä se välttämättä oo se paras tapa tai edes hyvä tapa, niin sen takia se on hyvä et siinä on vieressä se työpari joka niinkun aina rakastavasi sitten kertoo kun mennään pers edellä puuhun niin sanotusti H10: Niin tavallaan et saa sitä palautetta..Että sitten taas asiakkaaltahan saa helposti vaan sitä negatiivista palautetta..Niin niinku kyllähän tosi moni kertoo tätä miks sää tänne ees tulit –tyyppisiä kommentteja ja myös yhteistyökumppaneilta..et eihän, sen varaan jos rupee rakentaan ammatti-identiteettiä niin aika hurjaa on*

Työparityö oman oppimisen ja kehittymisen tukena merkityksellistyi monentasoisten asioiden vuorovaikutuksellisenä oppimisena kahdenvälisessä suhteessa aina ammatillisen identiteetin kehittymisestä konkreettisten asioiden oppimiseen. Haastateltava 6 kertoo, että oppiminen ja ammatillinen kehitys voivat liittyä hyvin konkreettisiin asioihin tai esimerkiksi erilaisiin tapoihin kohdata asiakas ja tuoda asioita esiin neuvottelutilanteessa. Kaikki tekevät työtä haastateltavan mukaan hieman eri tavalla, mikä antaa työntekijälle kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa mahdollisuuden oppia työparilta. Haastateltavan mukaan oppimista tapahtuu myös niin, että kokeneempi oppii uutta vasta-alkajalta.

*H6: Mä ainaki opin joka päivä ja vaikka ny viime kesänä yks meijän kesäsiijainen, ni mä opin, meil oli lasten tapaaminen niin hän käytti nallekortteja ihan eri tavalla kun minä, ni mä oon hyödyntäny heti [naurua]. Joo-o, se on ehkä konkreettinen semmonen et miten eri tavalla voi tehdä työtä. Ja just se et jos on vaikka uus työntekijä ni tavallaan se tapa millä toinen kohtaa ja käyttäytyy siinä asiakastilanteessa ni kyl sitä edelleen, voi saada oikeesti niinku iteki sitä uutta näkökulmaa et, et miten voi ottaa asioita esille ja näin*

Työparityötä oppimisen ja kehityksen tukena merkityksellistettiin lisäksi tiedollisen tuen kautta. Haastateltava 8 täydentää, että työparilta voi saada tiedollista tukea, mikäli tietää työparilla olleen samantyyppinen asiakastapaus hoidettavanaan. Toisen kokemusta ja tietoa voi käyttää hyväksi ja oppia työparin kautta. Tällöin ei ”tarvii sit ihan alusta alottaa”.

*H8: Ja sitäkin kautta, et jos toisella on ollu vähän saman tyyppinen tai tavallaan on jo vähän kokemusta ja tietoo just sen tyyppisestä tilanteesta, niin vaikka se työpari voi sanooki et hei mää voin tulla työpariks, et mul on just ollu samantyyppinen tai näin että..ettei tarvii sit ihan alusta alottaa*

Lastensuojelun sosiaalityön ammatillinen kehitys merkityksellistyi haastateltavien puheissa yhteisenä ja refleктоivana pohdintana. Työparityön katsottiin avartavan näkökulmia liittyen asiakkaiden tilanteiden arviointiin ja antavan mahdollisuuden peilata omia käsityksiä suhteessa työparin käsityksiin. Lastensuojelussa työntekijä saattaa usein kohdata emotionaalisia ja moraalisia ristiriitaisuuksia ja joutua pohtimaan työnsä todellista merkitystä. Ratkaisujen etsinnässä työntekijä saattaa kysyä itseltään esimerkiksi: lapsi vai vanhempi, tuki vai kontrolli, asiantuntijakeskeisyys vai asiakaslähtöisyys, pakko vai vapaaehtoisuus, ehkäisevä vai korjaava jne. Lastensuojelussa ollaan lisäksi usein epävarmuuden äärellä ja toisinaan keinottomuus on osa työn luonnetta. (Bardy 2009, 43–44.) Lastensuojelutyöhön kuuluvien vastakohtaiset jännitteet edellyttävät suunnitelmien ja oman työskentelyn peilaamista. Epävarmuudet ja yllättävät muutokset vaativat reflektiivistä työtettä, kokemustiedon ja uusien tietämisen tapojen vuorovaikutusta. Kyse on jatkuvasta oppimisesta ja kyvystä tarkastella kriittisesti omaa työskentelyä. (Fook 2002, 156–157.) Seuraavassa haastateltavat kertovat tarpeesta peilata näkemyksiään ja ajatuksiaan työparin kanssa vaikka työvuosia olisi takana jo useita:

*H8: Kyllähän se niinkun, jos tekee sitä työtä työparin kanssa niin antaa semmosia laajempia näkökulmia niinkun suuntaan jos toiseenkin, ettei sitten yksistään kapeudu siihen työskentelyyn*

*H11: Niin ja toinen voi auttaa eri näkökulmia tuomalla siihen*

*H8: Niin, pystyy jotenki peilaamaan sen työparin kanssa sitä niinkun niitä näkemyksiä ja ajatuksia ja suunnitelmia*

Lastensuojelun todellisuutta rakennettiin yhteisessä keskustelussa vaativaksi sosiaalityön alueeksi, jossa päätöksiä, arviointeja ja omaa ammatillista toimintaa on jatkuvasti tarkasteltava kriittisesti. Haastateltavien tavasta puhua pohtivasta, reflektiivisestä ja kahdenvälisessä suhteessa kehittyvästä asiantuntijuudesta välittyi tarve tehdä laadukasta, kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista lastensuojelutyötä. Työparien välisessä kahdenvälisessä suhteessa toisen hyvin erilaisiakin mielipiteitä ja näkemyksiä kuunnellaan ja samanaikaisesti voidaan tarkastella omien näkemysten perusteita. Näin asiakkaiden palveluntarpeisiin pystytään parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan.

*H4: Ollaanhan me välillä myös eri mieltä toistemme kanssa että toinen saattaa ottaa jotenki hyvin paljon..semmosen kriittisemmän kannan tai ajatella että tarvii hyvin tiukat tukitoimet ja selkeen suunnitelman ja toinen väh-, jotenkin vähän rauhallisemmin. Ja sit kun me siitä keskenään keskustellaan ni sekin on sitä asiakkaan oikeutta et siinä tulee kaks erilaista näkökulmaa ja joku*

*ehkä niitten kompromissi ja välimaasto, mut toki se ei näy asiakkaalle välttämättä suoraan mitä täällä tehdään*

Hyvä työparityö merkityksellistyi urautumisen estäjänä, oman osaamisen kehittäjänä ja erilaisten työparien omintakeisten työotteiden kautta oppimisena. Oleellista vuorovaikutukseen perustuvassa kehityksessä on Ruohotien (2000, 220) mukaan kyky hyödyntää metataitoja, kuten yhteistoiminnallista oppimista ja itsereflektioita. Reflektiossa on kyse ikään kuin peiliin katsomista, havaintojen tekemistä itsestä. Lisäksi se on tiedon ja kokemusten jäsentämistä ja merkitysten prosessointia. (Mt. 214–215.) Ruohotien (2000, 234) mukaan hyvä tiimityöskentely ”ravistelee luutuneita asenteita ja karsii haitallisesti vaikuttavia rutiineja”. Tämä näkyi myös haastateltavien pohdinnoissa liittyen työparilta oppimiseen. Haastateltava 7 pohtii työparilta oppimista ja miten työpari voi ”peilinä” estää työhön ”urautumisen”. Haastateltavan näkee hyvänä asiana sen, ettei yksikössä ole kiinteitä työpareja. Näin ollen erilaisilta työpareilta voi oppia jatkuvasti.

*H7: Niin ja toisaalta sit jos ois vakituiset työparit, ni siitä jäis just pois se erilaisilta työpareilta oppiminen. Et toki siinä vois olla semmonen tosi syvä, mut siinä vois tosi helposti urautua, et sit tulis tehtyä aina samalla lailla ja puuttus niinku se peili kun on riittävän kauan ollu*

Näkemysten jakaminen korostui haastattelemini sosiaalityöntekijöiden mukaan tilanteissa, joissa yhteistyö asiakkaan kanssa on haastavaa. Tällöin työparia tarvitaan näkemysten peilaamiseen ja vahvistamiseen. Työntekijä voi tällöin pohtia omaa käsitystään syvällisemmin, tarkistaa omia käsityksiään suhteessa toisen käsityksiin ja saada vahvistuksen tai torjunnan omalle tulkinnalleen. Asiakkaan tilanne tulee syvällisesti mietityksi reflektoivassa ja dialogisessa kahdenvälisessä suhteessa. Hyvässä yhteistyössä sujuvassa asiakassuhteessa työparityö on haastateltavan 7 mukaan enemmän pohdintaa, mutta haastavimmissa yhteistyösuhteissa on tarkasteltava kriittisemmin omia näkemyksiä.

*H7: Niin ja mä luulen et se on eniten kiinni siitä, et mimmosta se yhteistyö on sen asiakkaan kanssa. Et jos se on niinkun hyvin semmosta jouhevaa se yhteistyö niin sit se on se työparityö on sitä pohdintaa, mut jos se on semmonen haastava, niinkun se asiakkaan kanssa se yhteistyö ja se et joutuu paljon vääntään tai ei löydy yhteisymmärrystä niin sit sitä työparia tarvii tosi paljon niiden omien näkemysten peilaamiseen ja vahvistamiseen.*



## 6.3 Työparityö henkisenä tukena

### 6.3.1 Henkinen tuki työssä jaksamisen edellytyksenä

Kolmantena teemana aineistostani nousi työpari työntekijän henkisenä tukena, mikä tulee hyvin lähelle sosiaalisen tuen tutkimuksessa käytettyä emotionaalisen tuen käsitettä. Puhuessaan työparin tuomasta henkisestä tuesta haastattelemani sosiaalityöntekijät kuvasivat lastensuojelutyötä monella tapaa henkisesti kuormittavana työnä. Työpari auttaa jaksamaan työssä ja mahdollistaa kuormittavista asioista palautumisen yhteisten keskustelujen ja asioiden purkamisen kautta. Työparityön merkitys rakentui henkisen kuormituksen lieventämiseksi, subjektiivisesti työntekijöille itselleen jopa tärkeimpänä työparityön ulottuvuutena ja omana oikeutena.

Kuten seuraavasta otteesta käy ilmi, haastattelemani sosiaalityöntekijät rakensivat yhdessä henkisen tuen merkityksen oleelliseksi ulottuvuudeksi työparityössä käyttäen voimakkaita ilmauksia ”ehdottomasti”, ”ois ihan kauheeta, jos ei ois näitä työpareja” ja ”tärkein juttu”. Työparityö ja henkinen tuki nähtiin työssä jaksamisen edellytykseksi. Työparityön merkityksellistäminen henkisen tuen tarjoajaksi oli hyvin selkeä, moneen kertaan esiin nouseva teema eri keskusteluyhteyksissä.

*H2: Mulle tärkeintä on työssä jaksaminen, se edesauttaa sitä ehdottomasti eniten, että se ois ihan kauheeta, jos ei ois näitä työpareja*

*H3: Mä ajattelen samalla lailla, et jotenki se henkinen tuki, minkä sieltä työparilta saa niin on se tärkein juttu*

Henkisen tuen rakentamista hyvin selkeäksi osaksi työparityötä kuvaa työparityön määrittely työntekijän oikeudeksi. Työparilta saatava henkinen tuki nähtiin työntekijän ”omana oikeutena”, jotta työssä jaksaminen säilyy. Henkinen tuki merkityksellistyi haastattelemini sosiaalityöntekijöiden tavassa puhua työparityöstä hyvin itsestään selvänä oman jaksamisen tukena. Haastattelijana minulle välittyi kuva, että lastensuojelutyö koetaan sosiaalityön alueeksi, jossa ilman henkistä tukea ei tarvitse selvitä. Seuraavassa otteessa haastateltava kertoo jossain kohtaa oman oikeuden työparityöhön jääneen taka-alalle ja vaikuttaneen työssä uupumiseen. Haastateltava kertoo ”urautuneensa” siihen, ettei hyödyntänyt työparia; tulkintani mukaan siis pyrkineensä jaksamisensa rajoilla tekemään tehokasta lastensuojelutyötä unohtaen oman oikeutensa työssä jaksamiseen.

*H10: Niin ja sitten jos lähtee siihen ettei sitä työparia käytä, niin mää sen yhen huostaanon, en sit älynny pyytää työparia, ku työpari oli kokoajan sairaana, niin sitten sitä helposti urautuu siihen, ettei sitä hyödynnä sitä työparia ja huomaa jälkikäteen et alkaa uupumaan ja muuta..Et sekin on semmonen oma oikeus, mitä täytyy ymmärtää ylläpitää.*

Työparityön näkeminen itsestään selvänä oikeutena on ammatillista ajattelua, jossa oma jaksaminen ymmärretään auttamisen edellytykseksi – tehdäänhän työtä hyvin pitkälti omalla persoonalla. Sosiaalinen tuki työssä selviytymisen keinona on keskeinen tapa varmistaa lastensuojelun laadukkuus (Anderson 2000, 846). Kuten aikaisemmassa analyysissäni liittyen oikean työparin määrittelyyn, tässäkin työntekijät tuovat esiin käsitystään siitä, millä ehdoin sosiaalityötä pitää heidän mielestään tehdä. Kyse on oikeudesta jaksaa työssä ja oikeudesta tehdä hyvää lastensuojelutyötä, jossa pelkästään prosessien tehokas suorittaminen ei riitä.

### 6.3.2 Tutuus ja luottamus henkisen tuen edellytyksenä – lupa olla heikko

Työparilta saatavan henkisen tuen kannalta oleelliseksi merkityksellistyi luottamus ja tutuus. Henkisen tuen katsottiin edellyttävän sitä, että työpariin voi luottaa ja työparin tuntee. Toimivan tiimityöskentelyn yhtenä edellytyksenä nähdään keskinäisen kommunikaation ja sosiaalisen identifikaation kautta muodostuva tutuus (Hayes 2002, 37,41). Tutulta työparilta saatavan henkisen tuen nähtiin edesauttavan työssä jaksamista. Tutuus itsessään merkityksellistettiin jo henkiseksi tueksi. Tulkintani mukaan tärkeänä pidettiin sitä, että tutun ja luotettavan henkilön läsnäolo jo itsessään tuo henkistä tukea; tiedon siitä, että voi tarvittaessa kääntyä toisen puoleen emotionaalista tukea saadakseen. Tieto henkisen tuen mahdollisuudesta on havaittu myös sosiaalisen tuen tutkimuksissa hyvinvointia edistäväksi, kuten teoriaosuudessa toin esiin. Tilanteen ei tarvitse välttämättä edellyttää stressaavaa ja ongelmallista tilannetta, vaan pelkästään tieto tuen olemassaolosta sitä tarvittaessa tukee ihmisen hyvinvointia. (mm. Cohen & Syme 1985b, 6-7.)

*H5: Ja on se myös tutuus-kysymys. Et jos aattelee et ois tosi tuttu joku ohjaaja tai joku jostain, niin herkemmin sitä ehkä pyytäis. Mut et kyl se on meillä niinku tosi iso etu, että on niinku ne tutuimmat ihmiset on just niitä oman aseman sosiaalityöntekijöitä, jotka on sitte työpareja. Että kylhän sekin tuo siihen ihan niinku erityistä semmosta henkistä tukea [H2: joo kyllä, näin on] ja luottamusta*

*H3: Ja jaksamista*

*H5: Joo nimenomaan, sen henkisen tuen kautta jaksamista, et se on yks tärkeä, miks siitä ei halua luopua*

Sosiaalisen tuen kannalta oleelliseksi on havaittu kiintymys ja vuorovaikutuksen määrä. Sosiaalista tukea haetaan usein henkilöiltä, joiden kanssa ollaan määrällisesti usein tekemisissä vuorovaikutuksellisesti. Aktiivinen, suora ja intensiivinen kanssakäyminen tiettyjen henkilöiden kanssa edesauttaa kokemusta, että näiltä henkilöiltä on mahdollista saada sosiaalista tukea. Henkilöiltä, joiden kanssa ollaan usein tekemisissä, todennäköisimmin saadaan myös hedelmällisempää sosiaalista tukea. Toisaalta sosiaalisen tuen kannalta vuorovaikutussuhteen laatu on myös merkittävä tekijä. Suhteen laatu liittyy esimerkiksi luottamukseen ja intimitettiin määrään. (Pearlin 1985, 45.) Työparin kanssa ollaan usein ja intensiivisesti tekemisissä. Työparien välinen vuorovaikutussuhde on aktiivinen ja läheinen. Tuttuus, luottamus ja koettu mahdollisuus saada tukea muodostuu ikään kuin itsessään, toisin kuin muiden ammattikuntien edustajien toimiessa työparina.

Henkinen tuki merkityksellistyi mahdollisuutena näyttää heikkoutensa ja tietämättömyytensä työparille. Heikkoutensa näyttäminen edellytti haastateltavien mukaan sitä, että työpari on tuttu henkilö. Haastatteleman sosiaalityöntekijät puhuivat sitä tulkintaa vastaan, ettei lastensuojelun sosiaalityöntekijä saisi itsekään tuntea tunteita. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän roolia kuvattiin prosessin johtamisena, jossa tunteiden ja oman avuttomuuden näyttämistä ei pidetä sallittuna; sosiaalityöntekijän on oltava ”kova ku kivi”, kuten seuraavassa otteessa haastateltava kuvaa.

*H4: Ja varmaan semmonen, et mitä liittyy siihen luottamukseen, niin se että meiltä odotetaan sitä et me ollaan prosessin haltijoita, et tavallaan se johtava asema siinä, niin täällä missä on ne tutut työntekijät, jotka tekee samaa työtä, nii tavallaan pystyy näyttään sen, omat heikkoudet ja sen tietämättömyyden. Mut sitten yhteistyökumppaneita, jotka ei oo välttämättä tuttuja ja odottaa että sää oot neuvotteluissa koko ajan kova ku kivi ja vedät sen homman kotiin, niin niin se, että niille on vaikeempi sanoo, että mulla ei oo nyt hajuakaan, että mitä tässä pitää tehdä. Eikä oikeestaan niin oo ehkä sallittua sanoo.*

Haastatteleman sosiaalityöntekijät kertoivat henkisen tuen kannalta olevan oleellista, että voi näyttää inhimilliset tunteensa, jopa itkeä ja sanoa ääneen, kun tuntuu pahalta. Tuttu työpari merkityksellistyi ymmärtäjänä, luotettavana vertaisena, jonka edessä voi olla avuton ja aito. Seuraavassa pitkässä otteessa haastateltavat rakentavat yhdessä lastensuojelun sosiaalityöntekijän

jännitteistä roolia täydentäen toinen toistaan. Sosiaalityön ammatilliseen toimintaan ei haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan välttämättä liitetä yleensä tunteiden näyttämistä. Kuitenkin työntekijällä on tarve toisinaan myöntää heikkoutensa, tuntea jäävänsä sanattomaksi, jopa itkeä ja myöntää ”et mä en niinku kestä tätä ollenkaan”. Tutun työparin voi olettaa ymmärtävän nämä ammatillisuuden monet puolet, myös teoriasuudessa puhumani tunnetyön ulottuvuuden.

*H4: Ja voi myös itkeä, jos nyt nyt siltä tuntuu, et jos on ollu niin rankka kokemus. Mut ei sitä oikeen voi missään..*

*H3: Niinku mä mietin sitä, että ethän sä niinku jollekki perhetukikeskuksen työntekijälle sen neuvottelun jälkeen koskaan voi sanoa et, että mua otti päähän tai tuntu pahalta ku toi asiakas taas haukku mut tossa tai..tai että mä tunsin, että mulla ei ookaan mitään sanottavaa. Tais siis, et ku tulee niitä tilanteita, et huomaa ettei oo mitään sanottavaa, niin sit sä kiität siitä neuvottelusta ja lähdet ja voit huokasta siinä pihassa sille toiselle sosiaalityöntekijälle, koska on se vähän semmonen ammattikysymys et voisinko mä edes sanoa, koska mä olen se prosessinjohtaja ja vetäjä et näyttää se heikkous*

*H1: Niin et voiko prosessinjohtaja sanoa et tää, et ilmasee tämmösiä tunteita, tai et ilmasee sen, että ei tää homma ookaan halussa.. Ni niin sit se ehkä aiheuttaa epävarmuutta vähän yleisemminkin*

*H2: Eli sillonkin kun siinä on joku, työparina joku muu kun sosiaalityöntekijä, niin sillon, sillon tavallaan joutuu tavallaan oleen johtavan roolissa, joka ei voi olla niinku heikko. Voi olla sillä lailla, et voi purkaa sen asiakastilanteen ja miten oli rankkoja tuntemuksia tai tämmösiä jopa, mutta ei silti saa sanoa, että mä olen heikko ja et mä en niinku kestä tätä ollenkaan.*

### 6.3.3 Kun emotionaalinen kuormittuminen suuri – tunteet ja huolet

Työntekijöiden tavassa puhua henkisestä tuesta, piirtyi kuva sosiaalityön kentästä, joka on erityinen sosiaali- ja tunnetyön alue. Haastatteleman sosiaalityöntekijät kuvasivat lastensuojelun todellisuutta tunnetasolla kuormittavien elämäntilanteiden kohtaamisena ja vaikeiden asioiden esiintuomisena. Asiakasperheet saattavat olla henkisesti kuormittuneita omasta elämäntilanteestaan johtuen, ja sosiaalityöntekijältä odotetaan ratkaisuja, apua ja tukea. Neuvottelut ja ihmisten elämäntilanteet tuovat haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan työntekijälle välillä hyvinkin paljon tunnekuormaa.

Työparityöskentely henkisenä tukena merkityksellistyi mahdollisuudeksi jakaa työn ja asiakastapaamisten tuomaa tunnekuormaa. Sosiaalityöntekijä ei voi musertua tunnekuorman alle, vaan ammatilliseen sosiaalityöhön kuulu kyky nousta tunnekuorman yläpuolelle. Tämän vuoksi työssä täytyy olla keinoja selviytyä työn tuomasta tunnekuormasta. Kyse on siis työn vaatimuksiin vastaamisesta työn resurssien avulla, jottei työntekijä uuvu ja jotta työ säilyy asiakaskeskeisenä. Työparin tuomaan henkiseen tukeen turvautuminen merkityksellistyi näin ollen myös asiakkaan kunnioittamiseksi; uupunut työntekijä ei jaksakaan tehdä työtä täysipainoisesti ja asiakaslähtöisesti.

Seuraavassa otteessa haastateltava 4 kertoo, että perheen kanssa asioiminen saattaa sujua hyvässä yhteisymmärryksessä, mutta käsiteltävä asia saattaa olla vaikea. Tällöin työparin henkinen tuki koettiin tärkeäksi jaksamisen kannalta ”jottei sitten kohta oo yhtä syvissä vesissä kun se asiakas sen asian kanssa”. Haastateltava viittaa tällä siihen, että työparin tuella kykenee pääsemään yli vaikeista tunteista, joita asiakaskohtaamiset herättävät. Keskeisenä myötätuntouupumukselta suojaavana tekijänä on myös Toivolan (2004, 330) mukaan havaittu sosiaalinen tuki.

*H4: Ja sit ne on myös semmosia, et vaik ei se asiakas ole vaikea, mut et jos se asia on vaikea. Vaikka kaikki menis hienossa yhteisymmärryksessä, mutta ite saa sitä tunnekuormaa niin paljon, niin kyl mä ajattelen et ne on sit semmosia, mis täytyy saada sitä työparin tukea siihen jakamiseen, jottei sitten kohta oo yhtä syvissä vesissä kun se asiakas sen asian kanssa*

Niin sanotut suurten huolten asiakastilanteet rakentuivat tunnepitoisiksi työn osa-alueiksi. Suurten huolten tilanteiksi haastattelemani sosiaalityöntekijät kuvasivat esimerkiksi lapseen kohdistuvaa väkivaltaa. Tällöin työparityöskentelyn tarve korostuu. Suuren huolen ilmituleminen oli haastattelemini sosiaalityöntekijöiden mukaan emotionaalisesti raskasta sinällään ja sosiaalityöntekijän vastuun korostumisen vuoksi. Lastensuojelun sosiaalityön vastuullisuus syntyy lapsen kannalta riskialttiiden tilanteiden arvioimisesta; niiden tilanteiden tunnistamisesta, jolloin lapsen hyvinvointiin, kasvuun tai kehitykseen liittyy suurta huolta tai jopa akuuttia vaaraa. Lapsen hyvinvointi on aikuisten toiminnasta riippuvaista. (Hurtig 2006, 185–186.)

Lapsilähtöisyys ja lapsen osallisuus ovat lastensuojelun sosiaalityön kulmakiviä, mutta aina lapsen kokemuksen ja tiedon tavoittaminen ei ole helppoa. Lapsi saattaa vaieta tai tuottaa puhetta vain vähän, kertoa asioita, joita ei oikeasti ole tapahtunut tai kertoa tilanteen arvioinnin kannalta epäoleellisia asioita. (Hurtig 2006, 181.) Henkisesti raskaiksi ja työparityötä edellyttäviksi tilanteiksi koettiin lapsen tapaamiset. Haastateltavien mukaan työssä henkistä kuormitusta tulee

etenkin lapsen kertoessa suurta huolta herättäviä asioita ja tällöin työparin tarjoama henkinen tuki korostuu.

*H2: Ja kyllä henkisesti kaikista rankimpia on mun mielestä tässä työssä kuitenkin se, että jos lapselta kuulee tosi huolestuttavaa informaatiota, et kyllä ne lasten tapaamiset on semmonen missä mää ainaki koen sillain rankoiks, et jos joku lapsi kertoo suoraan, et häntä on pahoinpidelty, ni olis se ihan hyvä ittenki kannalta olla se työpari siinä mukana.*

Työparityö merkityksellistyi mahdollisuutena käsitellä lapsen tapaamisten aikana heränneitä tunteita. Haastatteleman sosiaalityöntekijät toivat esiin lastensuojelun henkistä kuormittavuutta lapsen tunteiden kohtaamisena. Lapsen tilanteeseen ei välttämättä liity suurta huolta esimerkiksi perheväkivaltaan liittyen, mutta lapsen ilmaisemien voimakkaiden tunteiden kohtaaminen voi olla nostattaa työntekijässään monenlaisia tunteita. Seuraavassa otteessa haastateltava 6 kertoo henkisesti kuormittavasti lapsen tapaamisesta, missä lapsi oli ilmaissut voimakasta surua perheen tilanteesta. Kyseisessä tilanteessa haastateltavalla ei ollut työparia mukana ja olisi kaivannut henkistä tukea ja mahdollisuutta käydä läpi lapsen tapaamisessa esille nousseita asioita työparin kanssa.

*H6: No mulla on kans toinen lapsen tapaaminen, se on ikuisuuden takaa..Mut siin ei ollu mitään väkivaltaa, mut se lapsen suru oli niin syvä, niinku siit omasta perhetilanteesta ja semmonen..et se oli kyl aika, et siihen ois kyl pitäny ottaa [työpari]..Jotenki mä ehkä ennen sitä mä olin aatellukin, että mä ehkä otin mieluummin yksin lapsia vastaan, et jotenki oli ehkä luontevampi. Mut et sen jälkeen en oikeestaan ollekaan. Mut siinä oli tavallaan, et sen jälkeen niinku, et ois halunnu purkaa sen työparin kanssa*

*H1: Se on tavallaan et ne lapsen tapaamiset on monesti vaativia, siinä haluaa kyllä sen työparin*

Otteessa toinen haastateltava antaa hyväksyntänsä työtoverin kerronnalle todeten lasten tapaamisten myös hänen mielestään olevan vaativia. Työtoveri näin hyväksyy haastateltavan 6 kertoman perusteltuna kuvana lastensuojelun todellisuudesta, toteaa lasten tapaamisten todella olevan vaativia ja henkistä tukea edellyttäviä tilanteita. Kuten aikaisemmin analyysissäni tuli esiin, haastateltavat kuvasivat, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä saatetaan odottaa erityistä henkistä lujuutta. Otteessa tuen tarve rakennettiin yhdessä perustelluksi, kyse ei ole esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisesta heikkoudesta tai epäammattimaisuudesta. Sen sijaan tarve sosiaaliseen tukeen ja tunteiden käsittelyyn työparin kanssa merkityksellistetään osaksi ammatillisuutta etenkin vaativiksi

kuvatuissa lapsen tapaamisissa. Sosiaalityö merkityksellistetään työksi, jossa emotionaalinen kuormittuminen on suuri ja jossa sosiaalityöntekijällä ammatillisena asiantuntijana on myös oikeus tuntea vaikeita tunteita.

#### 6.3.4 Lapsen edun ristiriitaisten tulkintojen aiheuttamat tunnereaktiot

Lastensuojelun todellisuus kuvattiin alueeksi, jossa tehdään ratkaisevia päätöksiä ihmisten elämään liittyen, eikä oikeiden päätösten tekeminen ja vaihtoehtojen arviointi ole työntekijöille aina helppoa. Niin ikään sosiaalityöntekijän esittämien näkemysten vastaanottaminen niin asiakkaiden kuin yhteistyökumppaneiden keskuudessa voi herättää monenlaisia tunteita. Sosiaalityöntekijä vastaanottaa tunteet, jotka nousevat tyytymättömyydestä hänen tekemäänsä työtä kohtaan. Tämä aiheuttaa haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan työssä tunnekuormaa. Haastatteleman sosiaalityöntekijät näkivät työparin tarjoaman henkisen tuen tärkeäksi tilanteissa, joissa asiakas on tyytymätön sosiaalityöntekijän tekemään työhön tai ratkaisuihin ja reagoi siihen voimakkaasti. Lastensuojelun jännitteiset perhetilanteet aiheuttavat usein erimielisyyttä ja monia tulkintoja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden, eri viranomaistoimijoiden ja perheen kesken. Kukin taho saattaa tulkita lapsen suojelun tarpeen ja lapsen edun toteutumisen eri tulokulmasta. Tulkintaerot ongelmien luonteesta ja niihin liittyvistä ratkaisuista voivat olla voimakkaasti tunteita herättäviä tilanteita. (Forsman 2010, 13.)

Tulkintaerot, tyytymättömyys sosiaalityöntekijän ehdotuksiin tai edellytyksiin näkyy haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan joskus jopa asiakkaan asiattomana käyttäytymisenä, aggressiivisuutena, huutamisenä ja haukkumisena. Negatiivisen kokemuksen käsitteleminen koettiin haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden mukaan helpommaksi, kun saman kokemuksen on jakamassa työpari. Tällöin kielteinen palaute ei tunnu työntekijöiden mukaan niin henkilökohtaiselta. Työntekijät merkityksellistivät henkistä tukea tietoisuutena siitä, että voi olettaa työparin ajattelevan samalla tavalla vaikeassa neuvottelutilanteessa sekä mahdollisuutena purkaa asia työparin kanssa varsinaisen tilanteen jälkeen. Työpari voi samaistua työntekijän tunnetilaan, ymmärtää kokemuksen tuoman tunteen ja helpottaa jo siten työntekijän tunnekuormaa. Työparityö merkityksellistyi haastattelemieni työntekijöiden puheissa turvallisuuden tuojaksi ja vaikean kokemuksen jakajaksi, Seinän ja Helanderin (2007, 12–13) tapaan ”vertaiseksi ja merkitykselliseksi toiseksi”. Haasteltava mainitsee seuraavassa otteessa tärkeäksi sen, kun ”tietää, että toinen jakaa mun kokemuksenikin jotenki tässä”.

*H5: Kyllä ne on näitä kun oikeesti asiakas antaa tulla niinku henkilökohtasuuksia siellä ja on niinku hyvin tyytymätön ja siis ihan suoraan voi sanoo haukkuu, niin se on ihan kiva et siin on joku jonka kanssa tietää et voi sitä purkaa sitten jälkeenpäin saman tien, et se tavallaan helpottaa jo siinä tilanteessa, et ei se niinku tunnu paljon missään, kun tietää, että toinen jakaa mun kokemuksen jotenki tässä*

*H1: Niin se on helpompi kestää se tilanne, kun sä tiedät että se toinen on siinä, ajattelee jotenki samalla lailla*

Haastattelemini sosiaalityöntekijöiden puheissa lastensuojelusta rakennettiin kuva tunteita herättävänä sosiaalityön alueena, jossa sosiaalityöntekijä joutuu ajamaan lapsen etua monia joskus monia eri tahoja vastaan. Haastattelemani sosiaalityöntekijät kertoivat, että toisinaan negatiivista palautetta tulee myös yhteistyökumppaneilta ja työparin tarvitsee henkiseksi tueksi, jotta työntekijän voimat riittävät ajamaan lapsen etua ristiriitaisten tulkintojen keskellä. Haastateltava 9 kertoo joutuneensa joskus ”suurin piirtein lytätyn” yhteistyökumppaneiden toimesta. Haastateltava 13 täydentää edellisen näkökulmaa kertoen, että joskus yhteistyökumppaneiden erilaisten käsitysten vuoksi kokee kaipaavansa oman ammattinsa edustajan tuekseen, jotta ”ei tuu täysin jyrätyks”:

*H9: Mulla tulee mieleen yks, kun sillon kun mä tulin sijaiseks ja se oli ihan alkuaikojä kun mää menin yhteen viranomaisneuvotteluun yksinään ilman työparia, mul ei oo mitään sen suurempaa tietoo mistään. Se oli ihan kauheen kohtuutonta, et siihen ei ollu niinku sovittu mukaan mulle jotain ihmistä joka tietäs pikkasen enemmän. Sis semmonen niinkun, suurin piirtein lytättiin siellä ihan totaalisesti kun sä et tiennyt, eikä se ees ollut mun vika*

*H13: Niin toi oli aika hyvä pointti, et ei se työpari oo aina tarpeen sen asiakkaan takia, vaan oikeesti on niitä tilanteita, et ne yhteistyökumppanit, muut työntekijät, muut viranomaiset..Niin jotenki niinku niitä vastaan ki kokeeki että tarvii sen toisen oman ammattinsa edustajan siihen tueks. Et joskus on esimerkiks vaikka terveydenhuollon kanssa erilainen käsitys ja erilainen ymmärrys siitä tilanteesta, et se työpari on niinku välttämätön. Et ei tuu täysin jyrätyks*

Kysyessäni, milloin työparityöskentely koetaan erityisen tärkeäksi, haastateltavat kertoivat asiakasprosesseista, joihiin liittyy vahvasti vastentahtoisuuden elementti. Vastentahtoisuus tarkoittaa päätöksiä ja toimenpiteitä, joita tehdään vastoin lapsen/nuoren tai huoltajien tahtoa. Työparilta saatavaa henkistä tukea verrattiin työnohjaukseen; työpari voi toimia ikään kuin työnohjaajana tarjoamalla keskustelutukea. Haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä mahdollisuutta keskustella



neuvottelun jälkeisistä tuntemuksista työparin kanssa etenkin silloin, kun asiakasprosessi sisältää vastentahtoisia toimenpiteitä.

Sosiaalisen tuen tutkimuksissa yhtenä emotionaalisen- tai itsetunnon kannalta oleellisena tuen muotona mainitaan keskustelu yksilön kohtaamasta ongelmasta tai uhasta. Keskustelullista tukea hyödynnetään usein stressaavassa tai negatiivisessa tilanteessa, johon liittyy muiden kohdistamaa kritiikkiä itseä kohtaan. Ongelma tai itsetuntoa uhkaava tekijä voi liittyä myös esimerkiksi työssä suoriutumiseen. Täysin selvää ei ole, millaisen mekanismin kautta juuri ongelmasta keskustelu yleensä tukee henkilön käsitystä itsestään. Kuitenkin oletettavasti keskustelu liittyy yksilön hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tunteeseen. Jotta keskustelu tukee yksilöä, oletetaan tuen tarjoajalta yleensä empatiaa ja kritiikittömyyttä. (Wills 1985, 67–68.) Kuten mainittu, sosiaalityössä kohdataan välillä mainitun kaltaista kritiikkiä itseä tai omaa työtä kohtaan tai työntekijä voi joutua arvioimaan omassa työssä suoriutumistaan. Työyhteisö on tärkeä tuki, sillä salassapitosäännösten vuoksi työasioista ei voi keskustella esimerkiksi perheen kanssa. Asiakastilanteen nostattama tunnetila tulee yhteisen keskustelun kautta hyväksytyksi. Työpari voi edesauttaa työntekijän työn jälkeistä palautumista keskustelun avulla.

*H12: Niin ja siinä on se työnohjauksellinen ote siinä kun se asiakas vastustaa sitä heidän tahdon vastaistaan toimenpidettä, niin on joku jolle purkaa sitä asiaa. Et sit kun lähtee kotiin niin ei tarvii ihan hirveesti siä kelata*

## 6.4 Työparityö toisen täydentämisenä

### 6.4.1 Kopin ottaminen neuvottelutilanteessa

Työparin tarjoamaa tukea merkityksellistettiin myös toisen täydentämisenä neuvottelutilanteissa. Niin yhteiskunnan kuin asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden asettamat vaatimukset työntekijää kohtaan saatetaan välillä kokea kohtuuttomana. Niin ikään lastensuojelun arki vaatii moniulotteisia taitoja ja kykyä vastaanottaa kielteistä palautetta. Haastatteleman sosiaalityöntekijät toivat esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden inhimillisyyttä puhuen sitä oletusta vastaan, että ammatillisena asiantuntijana sosiaalityöntekijä kestää mitä tahansa; ”ihmisiä mekin ollaan vaan”, kuten haastateltava 3 toteaa seuraavassa otteessa. Haastatteleman työntekijät kuvasivat neuvottelutilanteiden monesti olevan vaativia. Työntekijän on omattava hyvät neuvottelutaidot

lastensuojelun vaativassa ympäristössä, jossa odotukset ja mahdollisuudet auttaa saattavat olla ristiriidassa. Kuitenkin neuvottelutilanteissa työntekijä saattaa ammattitaidostaan huolimatta joskus ”häkeltyä”, kuten seuraavassa otteessa kuvataan. Haastateltavat tuovat esiin, että tällöin voi luottaa työparin tukevan, ”ottavan koppia” tilanteessa.

*H3: Nii ja sitten jotenki mä ajattelen et kyy se on se luottamus mulla ainakin jokaiseen työkaveriin, et jos se lähtee niinku ihan johonki kauheeseen, ni kyy se sieltä sanoo, se työkaveri, kun sä itse häkellyt, kun sä saat niinku olan takaa, ihmisiä mekin ollaan vaan, ni kyy se toinen sit jossain kohtaa sanoo jonkun rajaavan kommentin tai tai jonkun että siis auttaa ihan konkreettisesti siinä tilanteessa että*

*H1: Nii et siihen voi luottaa siihen työpariin, et kyy jos sit et jos mä tästä jotenki häkellyn tai menen, et jotenki punanen lanka katoa täysin, ni kyl se toinen on siinä niinku, ottaa kopin. Ja kyl mää sen niin koenki aina että kun mää, en mää mee vaan neuvotteluun yhdessä työparin kanssa työparina, että mää voisin vaan olla, vaan kyl mä aattelen et se mun tärkeä rooli on siellä niinku olla vastuussa siitä niinku et se homma menee sillain ku sen on tarkostuski mennä*

Toisen täydentäminen tukena työparille näkyy haastattelemini työntekijöiden mukaan myös esimerkiksi konkreettisesti kirjaamisena neuvottelutilanteessa. Instrumentaalinen tuki, josta voidaan myös käyttää termiä konkreettinen tuki (tangible support) voi merkitä monenlaista käytännöllistä apua ja tukea jonkin tehtävän suorittamisen suhteen esimerkiksi tilanteessa, jossa ihminen ei koe voivansa itse suoriutua tehtävästä. Konkreettinen tuki voi auttaa henkilöä ylikuormittumasta tehtävien kanssa ja toimia näin stressiä ehkäisevänä tekijänä. (Wills 1985, 71–72.)

Työparin kirjatessa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä voi keskittyä ainoastaan neuvottelun vetämiseen ja vähentää näin omaa kuormaansa. Neuvotteluihin liittyy haastattelemini sosiaalityöntekijöiden mukaan monia elementtejä; kykyä omien tunteiden hallintaan, oleellisten asioiden kirjaaminen, tarvittavien asioiden esiin ottaminen ja niistä keskustelun ja lopputulosten rakentaminen sekä asioiden eteenpäin vieminen rauhallisessa ja dialogisessa hengessä. Lastensuojelun moniulotteinen asiantuntijuus näkyy siis hyvin arkisissakin asioissa monipuolisena osaamisena. Seuraavassa otteessa haastateltava kertoo saaneensa tärkeää konkreettista tukea työparilta työparin hoitaessa neuvottelussa kirjaamisen. Haastateltava sanoo, että neuvotteluissa, joihin liittyy suurta tunnelatausta tai ne muutoin määrittävät ”vaikeimmiksi” ”haastavimmiksi”, on työparin tuki esimerkiksi konkreettisena kirjaajana oleellinen.

*H6: Mulla taas niissä vaikeimmissa tulee, et esimerkiksi eilen mä huomasin, jotenki tuli niinku semmonen, et oli ihana kun [työntekijän nimi] oli siin kirjaamassa, kun mulla meni kaikki energia jotenki siihen keskittymiseen ja siihen asiaan ja ihmiseen, et jotenki mä aattelen et se ois niinku, jotenki mä en ois varmaan saanu niinku yhtään paperille. Että et se oli se tunnelataus varsinki siin neuvottelun alussa niin suuri tavallaan siinä. Ja mä aattelen et mitä enemmän on ollu ni enemmän käyttääkin just niissä. Että sitten tavallaan ne, monesti mikkä ei oo niin haastavia ni sit voiki kirjata siinä samalla ite, mut et kyl mä niinku toivon haastavimmissa et se on jo aika, must se on vaan rankkaa et joutuu samaan aikaan jotenki keskittymään siihen et miten saahaan, et saat tavallaan itte siinä työntekijänä sen tilanteen meneen rauhallisesti eteenpäin, sit sä vielä kirjaat..*

Toisen täydentäminen konkreettisena tukena näkyi myös työkavereiden tietyn tyyppisten ominaisuuksien tiedostamisena ja niiden taidokkaana hyödyntämisenä. Lastensuojelutyötä kuvattiin työksi, jota tehdään moniulotteisten asiantuntijataitojen lisäksi myös omalla persoonalla. Toinen työntekijä saattaa tehdä työtä direktiivisemmin ja toinen empaattisemmalla otteella. Työparista voi haastattelemani sosiaalityöntekijöiden mukaan joskus olla erityisesti tukea työntekijälle työparin tietynlaisten ominaisuuksien, työtavan tai vuorovaikutustaitojen vuoksi. Seuraavassa haastateltava 2 ja 6 kertovat hyödyntävänsä toisiaan erilaisten henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi tietyn tyyppisissä neuvotteluissa. Haastateltavat kertovat, että toisen on helpompi omaksua direktiivisempi ote tarvittaessa ja toiselle luontaisempaa on tehdä työtä empaattisemmalla otteella.

*H2: Nii ehkä mä aattelen kans et joskus niinkun semmonen tietyn tyyppinen työote, kun kaikilla se on kuitenkin vähä erilainen, niin että esimerkiks [työntekijän nimi] pyytää monesti esimerkiks semmoseen missä niinku tosissaan tarvii semmost niinku ymmärtäjää ja itellä ei sitä ymmärrystä riitä ni sen tyyppisen tavallaan et jaksaa olla läsnä ja se täydentää itteensä et jaksaa olla läsnä*

*H6: Ja mä taas käytän [työntekijän nimi] kun pitää olla tosi jämäkkä*

#### 6.4.2 Henkilöityminen

Haastattelemani sosiaalityöntekijät kuvasivat lastensuojelun arkeen kuuluvan sen, että yhteistyön luominen asiakkaiden kanssa on joskus jopa mahdotonta. Lastensuojelun arki rakentui myös jatkuvasti muuttuvana; niin ongelmat kuin asiakasperheiden käyttäytyminen ja suhtautuminen työntekijään saattavat muuttua nopeasti ja arvaamatta. Asiakas saattaa vastustaa sosiaalityöntekijän neuvoja, tukea tai edellytyksiä. Tilanne saattaa henkilöityä yhteen sosiaalityöntekijään, jolloin työntekijää ei enää nähdä organisaation edustajana. Tällöin työpari voi toimia työntekijän tukena

edustaen toista organisaation työntekijää. Työparityö voi auttaa perheen tilanteen ratkomista hälventäen ongelman henkilöitymistä yhteen työntekijään. Työpari voi antaa konkreettista tukea ottaen tilanteen hoidettavaksi tilanteessa, jossa yhteistyö ajautuu ristiriitoihin asiakasperheen ja lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa.

*H3: Mut se on jännä, kun ne tilanteet saattaa olla tosi yllättäviä, mä muistan et mulla ja [sosiaalityöntekijän nimi] oli joskus viime, noin vuos sitten semmonen siis mikä oli meillä ollu pitkään asiakkuudessa mun päävastuulla, mut sit se äidin kunto yllättäen olikin tosi huono ja se käyttäyty yllättävän aggressiivisesti ja se ei ollu koskaan aikasemmin ollu sellanen. Ni sit sen jälkeen mä jotenki aattelin et se ois ihan hyvin voinu olla tilanne mitä mä oisin voinu aatella et jos ei se ois [sosiaalityöntekijän nimi] vaikka sopinukaan, et no, tuttu, no mää otan yksin. Mut se tuli niin yllättäen et siinä kohtaa mä mietin et hitto että onneks [sosiaalityöntekijän nimi] oli siinä ja se oli myös sille asiakkaalle jotenki et se yhtäkkiä kääntä niin että, jostain syystä se ei enää ottanu multa mitään vastaan, vaan sit se kääntä niin et ainoo kenelle hän suostui siinä tilanteessa puhumaan olikin [sosiaalityöntekijän nimi]. Ni mä mietin et jos ei [sosiaalityöntekijän nimi] olis ollu siinä niin sehän ois voinu olla niinku aivan kaaottinen tilanne ja siinäki oli kiirellisen sijoituksen asiakassuunnitelmaneuvoittelu, et oli paljon asiaa mikä piti saada hoidettua ja jostain kumman syystä hän ei kyennä mihinkään yhteistyöhön niinku mun kanssa*

Lastensuojelussa auttaminen ja kontrolli kietoutuvat moni tavoin yhteen, minkä vuoksi yhteistyösuhteiden luominen on haastavaa. Lastensuojelun institutionaalinen tehtävä lähtee oletuksesta, että tietyissä tapauksissa lapsiin ja perheiden tilanteisiin liittyy niin sanotusti ”pulmaodotuksia”, kuten Juhila (2000, 106) asian ilmaisee tarkastelleessaan lastensuojelukeskusteluja. Auttaminen on usein normatiivista, mikä liittyy lastensuojelun tehtävään, ja työntekijä erilaisilla vuorovaikutustaidoillaan osoittaa edellyttävänsä tiettyjä asioita lapsen edun nimissä. Normatiivisuuden elementtiä voi vuorovaikutustaidoillaan neuvottelutilanteessa joskus pyrkiä lieventämään, mutta sitä ei täysin saa sosiaalityöstä pois. Lainsäädännön velvoittama rooli edellyttää ottamaan esiin vaikeatkin asiat. Neuvottelut kietoutuvat monin tavoin lastensuojelullisen puuttumisen arviointiin, huolten vakavuusasteiden esiin tuomiseen, ja ne voidaan nähdä moraalisina kannanottoina siihen, ettei perheiden elämäntilanne vastaa jotakin ”normaalisuuden” astetta. Niissä tilanteissa, joissa perhe on itse lähtenyt hakemaan apua ja tukea, ei vuorovaikutus sisällä välttämättä normatiivisuuden ja kontrollin elementtejä niin vahvasti. Kuitenkin monesti työ on erilaisen huolten läpikäymistä ja vaikeiden asioiden esiin nostamista. Asiakasperhe saattaa kokea

lastensuojelun uhkana ja vastustaa joko passiivisesti tai hyvin suorasanaisesti työntekijän neuvoja. (Mt. 2000, 106–125.)

Työparityö merkityksellistyi mahdollisuutena vaihtaa rooleja, mikäli yhteistyösuhde asiakasperheen kanssa katkeaa ja tilanne henkilöityy yhteen työntekijään. Normatiivisuuden elementin korostuessa asiakasperheen vastustus ymmärrettävästikin kasvaa. Työparityö roolien vaihtamisena tukee paitsi työntekijää työssään, myös palvelee niin lapsen kuin vanhempien etua. Lapsen edun mukaisiin ratkaisuihin kyetään pääsemään roolituksella, ja työpari saattaa olla vanhemmille mielekkäämpi työntekijä.

*H10: Ja kyl niinkun työparityö tämmösissä vaikeissa, mul tulee aina mieleen yks missä niinkun, vaikka toinen oli päävastuussa, mut kun tilanteet alko kärjistyä ihan mahottomaks ja piti niitä neuvotteluja pitää, niin sit se työpari voi toimia niinkun puheenjohtajana.. Et voi niitä neuvottelutaitoja ja roolejakin muuttaa.*

*H8: Niin jos viittaat siihen, mihin kuvittelen että viittaat, niin se oli taas mulle tosi tärkeä, kun olin siinä päävastuussa ja mä oli siinä oikeesti se inhottava ihminen, niin tavallaan et sen sai sitten jotenki vähän se työpari..Niin ja tavallaan se on myös asiakkaalle, et et kun hänellä on ärsytys työntekijää kohtaan, niin ni se ärsytys ei oo ihan siinä ensimmäisenä pinnalla, kun et oo ite siinä inhottavana ihmisenä koko ajan äänessä niin ehkä siinä niinkun oikeesti ehkä sit pystyttiin asioistakin vähän puhumaan, kun vaihdettiin niin, että mä olin sitten siinä tietyllä tapaa vähän taka-alalla..Et saatiin sovittua sit niistä asioista mitkä, et jos mä oisin vetäny neuvottelun niin se ois ehkä kestäny pitkään ja ehkä asiakas lähtenyt ovet paukkuen, en tiedä..*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tarkastelen lopuksi tutkimustani kokonaisuudessaan ja pohdin miten onnistuin vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Teen myös yhteenvedon tutkimukseni keskeisistä tuloksista aineiston pohjalta ja peilaan sitä tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimus perustui kolmelle päättämiskysymykselle, jotka asettuivat lopulliseen muotoonsa aineistolähtöisesti. Tutkimuksen tarkoituksena oli tulkita sosiaalityöntekijöiden paikallisesti rakentamia merkityksiä liittyen työparityöskentelyyn lastensuojelun avohuollon kontekstissa. Kiinnostus kohdistui työparityön käsitteen määrittelyyn ja sille annettaviin tuen määritelmiin. Tavoitteena oli tavoittaa työparityön tuen määritelmiä suhteessa lastensuojelun todellisuuteen; miten lastensuojelun todellisuuden vaatimaa asiantuntijuutta kuvataan ja uudelleen rakennetaan puhuttaessa työparityön tarjoamasta tuesta työntekijälle itselleen?

Teoriaosuus rakentui työparityön-, sosiaalisen tuen sekä ammatillisuuden ja asiantuntijuuden käsitteiden tarkastelulle. Työparityö-käsite näyttäytyi teoriaosuudessa monitulkintaisena ja vähän tutkittuna työskentelymuotona, josta voidaan puhua tiimityöskentelyn synonyyminä tai erillisenä työmuotona. Toisekseen teoriaosuus muodostui aineistolähtöisesti. Tutkimukseni sosiaalityöntekijät merkityksellistivät työparityötä kertoen lastensuojelun asiantuntijuudesta, työparityön tuomasta tuesta sekä mahdollisuudesta ammatilliseen kehitykseen. Teoriaosuuden toiseksi keskeiseksi osaksi muodostui lastensuojelun asiantuntijuuskäsitysten tarkastelu modernista professionaalisuudesta postmoderniin asiantuntijuuteen. Lisäksi tarkastelun kohteena oli lastensuojelun ammatillinen asiantuntijuus lastensuojelulain, lastensuojelun arvioinnin ja tehtävien kannalta oleellisen erityisosaamisen kautta sekä tunnetyönä. Valinnat ammatillisen asiantuntijuuden teoreettiselle tarkastelulle perustuivat aineistosta nousseille asiantuntijuuden ja ammatillisen tuen merkityksille. Työparityö merkityksellistyi myös mahdollisuutena ammatilliseen kehitykseen, joten kolmantena teoriaosuuden keskeisenä osana oli ammatillisen kehityksen tarkastelu kahdenvälisessä vuorovaikutussuhteessa. Niin ikään ammatillista kehitystä olisi voinut teoreettisesti tarkastella muista näkökulmista, mutta valittu rajausta oli perusteltu aineiston ja tutkimustehtävän näkökulmasta.

Tutkimuksen sosiaalityöntekijät määrittelivät työparityö-käsitettä puhuen oikeasta työparityöstä ja merkityksellistivät oikeaa työparityötä monella tapaa. Tutkimuksen keskeiseksi tulokseksi muodostui oikean työparityön määrittely erontekoina muiden ammattikuntien, yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävälle työparityölle. Tutkimuksen sosiaalityöntekijät näkivät

oikean työparin vastakohtana yhteistyökumppanit, jotka määriteltiin työvälineiksi sosiaalityöntekijälle eli prosessin johtajalle. Oikean työparityön vastakohta, joka miellettiin ulkopuolelta tullee määritelmäksi, ei perustunut haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden ammatilliselle itseymmärrykselle ja käsitykselle ammatillisesta sosiaalityöstä.

Oikean työparityön määritelmästä voidaan löytää yhteys modernin professionalismin asiantuntijuuskäsitykselle, jolle eronteot muihin ammattikuntiin ovat selkeitä. Moderniin professionalismiin pohjautuva asiantuntijuus ei tunnusta muita ammattikuntia omansa ohella kykeneviksi vastaamaan professiolle määritellyistä tehtävistä (Karvinen 1996, 30–31). Toisaalta haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden selkeästä oikean työparityön –määritelmästä heijastuu myös sosiaalityön professio-statusen kyseenalaistaminen; professionaalisen itsemäärittelyn ja autonomian mahdollinen kaventaminen ulkoapäin tulevin määritelmin ja reunaehdoin. Työntekijät puhuivat tätä määritelmää vastaan ja määrittivät työparityötä profession itseymmärryksen näkökulmasta, jossa oikea työparityö on aidosti jaettua tekemistä, osaavaa, pohtivaa ja suunnitelmallista lastensuojelutyötä.

Oikea työparityö heijasteli sitä, että sosiaalityötä pyritään määrittämään ulkopäin. Lastensuojelun nykytila rakentui siis kyseenalaistetuksi, jossa professionaalille itseymmärrykselle pohjautuva eettisesti kestävä ja laadukas lastensuojelutyö ei ole itsestään selvää. Tehokkaammaksi määrittäminen helposti työntekijöiden oikean työparityön vastakohta, mikä ei kuitenkaan merkitse välttämättä laatua. Oikean työparityön määritelmä perustui käsitykselle oikeasta sosiaalityöstä. Käsitys oikeasta sosiaalityöstä on osa ammatti-identiteettiä, jonka vuoksi sen puolustaminen on melko luonnollista. Itse asiassa työn eettisten perusteiden tarkastelun voidaan sanoa olevan hyvin tärkeä osa sosiaalityön ammatillista asiantuntijuutta (Heinonen & Sinko 2009, 95). Oikean työparityön määrittelyn kautta lastensuojelun asiantuntijuus rakennettiin toisaalta profession raja-aitoja vartioivana, modernin asiantuntijuuden ihanteeseen pohjaavana. Samanaikaisesti ammatillinen asiantuntijuus kuitenkin rakentui myös työn eettisiä perusteita kriittisesti reflektoivaksi.

Seuraavat alaluvut syvensivät oikean työparityön perusteita eritellen lastensuojelun asiantuntijuutta yhä pidemmälle. Samanaikaisesti työparityössä tarvittavaa ammatillista tukea rakennettiin neljän eri alaluvun kautta. Toinen ja kolmas tutkimuskysymys liittyivät työntekijöiden tuen määritelmiin ja merkityksiin sekä työntekijöiden tapaan rakentaa kuvaa lastensuojelun todellisuudesta ja asiantuntijuudesta. Ensimmäinen tukeen liittyvä keskeinen tutkimustulos on tuen määrittäminen ammatilliseksi tueksi. Tutkimustulosten perusteella oikeaa työparityötä merkityksellistettiin

ammattillisen tuen kautta korostaen sosiaalityön ammatillista asiantuntemusta. Tällä osaltaan tehtiin erontekoa muihin ammattikuntiin. Käsitykset lastensuojelun sosiaalityön ammatillisesta asiantuntemuksesta toimivat siis perusteluina ammatilliselle tuelle, jota työpari voi antaa työntekijälle.

Merkityksellistäessään työparityötä ammatillisena tukena lastensuojelun sosiaalityön ammatillisesta asiantuntemuksesta välittyi kuva modernin professionalismin ihanteesta, jossa sosiaalityön asiantuntemus on rajattua ja yhden ammattikunnan hallussa. Tutkimustulosten perusteella ammatillista tukea voi tarjota työparina selkeimmin saman ammatin edustaja; sosiaalityöntekijä, jolla on sama ammatillinen asiantuntemus ja kyky antaa tiedollista ja tilannearvioinnin kannalta oleellista tukea.

Ammatillinen tuki merkityksellistyi myös jaetuksi vastuuksi, vallaksi ja oikeusturvatekijäksi. Valta ja vastuu osana lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillista asiantuntemusta liittyivät toisaalta lastensuojelun todellisuuden oikeudellistumiseen, toisaalta lastensuojelun sosiaalityöntekijän sisäsyntyiseen rooliin viranomaisena. Lastensuojelulain, vallan ja virkavastuun ymmärtäminen olivat yksi perustelu ammatilliselle tuelle. Puhuessaan ammatillisesta tuesta haastatteleman sosiaalityöntekijät rakensivat kuvaa lastensuojelun todellisuudesta ja sen vaatimasta asiantuntemuksesta. Tässä ammatillisen tuen merkityksenannossa oli yhteyksiä sosiaalisen tuen tiedollisen tuen määritelmälle. Sosiaalityöntekijä työparina tukee lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää antaen tueksi asiantuntemukseen perustuvaa tietoaan, näkemystään ja arviotaan (vrt. Wills 1985). Tutkimukseni perusteella tämänkaltaisen ammatillinen tuki työparilta on tärkeää lastensuojelun oikeudellistuneen todellisuuden vuoksi, jossa työntekijän on ymmärrettävä vastuunsa ja turvattava selustansa.

Tässäkin kohtaa ammatillisen asiantuntijuuden keskusteluissa saattoi nähdä reflektiivisen asiantuntijuuden puolen. Valta on ymmärrettävä seurauksellisena ja sillä voidaan tehdä ratkaisevia päätöksiä ihmisten elämään. Ensisilmäyksellä vallan, vastuun ja oikeusturvatekijöiden korostaminen puhui raja-aitojaan vartioivan asiantuntijuuden kielellä. Lopulta jaetun vallan ja vastuun keskustelut osoittautuivat siis myös valtaa refleктоivana asiantuntijuutena. Valta ja vastuu rakennettiin käsikkäin kulkeviksi ja vaativan ammatillisuutta ymmärtää molempien merkitys. Työparityöllä valta ja vastuu tulevat jaetuksi, ja tämä palvelee myös asiakkaan etua.



Ammatillista tukea merkityksellistettiin myös lastensuojelun sosiaalityöntekijän laajana asiantuntemuksena, jossa tilanteita on tarkasteltava etäämmältä ja ymmärrettävänä tilanteiden moniulotteisuus. Yhteinen prosessin johtaminen vaatii tutkimustulosten perusteella kykyä hahmottaa tilanteita laajasta perspektiivistä. Lastensuojelun todellisuus ja sen vaatima asiantuntemus näyttäytyi teoriaosuudessani tarkastelemana moniulotteisena asiantuntijuutena, jossa kokonaisuuksien hahmottaminen on oleellista (Satka 1997b, 16–17). Näin ollen työparilta toivottiin tutkimukseni perusteella vahvaa ammatillista tukea tilanteissa, joissa vaaditaan syvää pohdintaa ja asioiden syy-seuraus-suhteiden tarkastelua etäältä. Teoriaosuudessa esiin nostama sosiaalisen tuen tiedollinen tuki korostui tässäkin kohtaa yhtenä työparityön merkityksenä.

Tiedollisen tuen ulottuvuus näkyi myös ammatillisen tuen merkityksellistyessä jaetuksi substanssiosaamiseksi. Substanssiosaaminen liittyi lastensuojelun erityisosaamiseen: lastensuojelulakiin, lastensuojelun tehtävään ja tilannekohtaiseen arviointiin niiden pohjalta. Lastensuojelulain tulkinta ja tilannekohtainen arviointi on tutkimuksen perusteella tärkeä osa lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntemusta. Substanssiosaaminen merkityksellistyi tärkeäksi osaksi työparin tuomaa ammatillista tukea erityisesti silloin, kun tehdään ratkaisevia päätöksiä perheen elämään liittyen tai kun arvioidaan lapsen ja perheen palvelun tarvetta. Työparin ammatillisen tuen myötä voidaan tehdä lapsen etuun perustuvia asiantuntevia arvioita, suunnitelmia ja päätöksiä perheen tilanteeseen. Työparityön tuoma vahva ja jaettu ammatillinen asiantuntijuus on siis keino varmistaa asiakkaan etu ja palvelun laatu. Teoriaosuudessa luotiin kuvaa lastensuojelun tehtävistä ja prosesseista ja esitettiin miten ne linkittyvät osaksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntemukseen perustuvaa tilannekohtaista arviota. Substanssiosaamista ammatillisena tukena perusteltiin lastensuojelun lakiin sekä asiakasprosessien ja palvelutarpeiden arviointiin liittyvänä osaamisena.

Asiantuntijuuden ja ammatillisen tuen keskustelut liukuivat myös jossain määrin kohti moniammatillista työparityöskentelyä nähden sen mahdollisena työskentelymuotona. Tutkimuksessa moniammatillinen työparityö ei kuitenkaan ammatillisen tuen kannalta korostunut merkittävästi. Kaikilta työpareilta ei koeta saatavan tarpeellista tukea eikä työparityö silloin perustu vastavuoroiseen tukeen. Kuten sanottu, haastatteleman sosiaalityöntekijät olivat melko ehdottomia sen suhteen, mitä työparityö ammatillisena tukena on ja kuka ammatillista tukea voi asiantuntemuksensa ja roolinsa perusteella antaa. Koin kuitenkin oleelliseksi nostaa esiin tämän keskustelupolun, joka oli jännitteinen suhteessa ammatillisiin erontekoihin. Työparityö sosiaaliohjaajien kanssa nähtiin kevyemmissä tilanteissa mahdollisena ja eri tavalla ammatillista

tukea tuovana työmuotona. Näkemysten vahvempi kallistuminen sosiaalityöntekijä-sosiaalityöntekijä työparityön korostamiseen ehkä kertoo siitä, ettei niin sanottuja kevyitä tilanteita ole nykyajan lastensuojelussa kovin paljon. Kuten teoriaosuudessa tuotiin esiin, liittyy ammatillinen asiantuntemus lastensuojelun todellisuudessa enimmäkseen korjaavaan työhön (Bardy 2009b, 39 – 41).

Toisena keskeisenä tukeen liittyvänä tutkimustuloksena on työparin tuoman tuen merkityksellistyminen oppimisen, ammatillisen kehityksen ja reflektiivisyyden edesauttajaksi. Tutkimuksen perusteella työparityö tukee niin sosiaalityöntekijäksi kasvua kuin sosiaalityöntekijänä kasvua. Sosiaalinen tuki työn resurssina on yksi henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen mahdollistaja myös Schaufelin ja Bakkerin (2004, 296) mukaan. Tukena korostui tiedollinen tuki, erityisesti kokemukseen perustuva tuki ja itsearvioinnin kannalta oleellinen palaute. Toisen kokemuksesta opitaan, miten sosiaalityötä lastensuojelussa tehdään. Toisaalta asiantuntijana kehittymistä kuvattiin jatkuvana oppimisprosessina, jossa työpareilta opitaan vuorovaikutukseen perustuvassa kahdenvälisessä suhteessa jatkuvasti. Myös kokenut työntekijä voi oppia noviisilta omaksuessaan reflektiivisen työotteen. Sosiaalinen tuki kehittymistä tukevana tekijänä miellettiin siis vastavuoroiseksi vaihdoksi, kuten myös Pearlin (1985, 48–49) toteaa sosiaaliseen tukeen liittyen. Lastensuojelun todellisuus rakentui muuttuvaksi, jossa työntekijä asiantuntijana ei ole koskaan täysin valmis. Lastensuojelun todellisuus rakentui myös kyseenalaistuksen kohteeksi, jossa vahva ammatillinen identiteetti on tärkeä. Työparin kautta voidaan omaksua lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillinen identiteetti, joka on vahva, mutta joustava ja omaa toimintaa kriittisesti tarkasteleva sekä jatkuvasti kehittyvä. Työpari merkityksellistyi työntekijän peiliksi.

Kolmantena tutkimuksen tuloksena on työparin määrittäminen henkisen tuen tarjoajaksi. Henkisen tuen ulottuvuus on tutkimuksen perusteella selkeä, työn tekemisen edellytys ja työntekijän oma oikeus. Lastensuojelun todellisuus näyttäytyi vaikeiden tunteiden vastaanottamisena ja onnettomien tilanteiden kohtaamisena, jolloin emotionaalinen kuormittuminen on tavanomaista. Lisäksi henkisen tuen merkitys perustui tutkimuksen mukaan lastensuojelun työn luonteeseen kuuluvaan vastentahtoisuuteen, suurten huolten tapauksiin, lapsen ilmaisemiin tunteita herättäviin asioihin ja lapsen etuun liittyviin tulkintaeroihin.

Lastensuojelun ammatillinen asiantuntijuus määrittyi myös tunnetyöksi, jolloin työparin tuoma henkisen kuorman jakaminen koettiin tutkimuksen perusteella tärkeäksi. Tällöin työntekijä jaksaa työssä ja kykenee tekemään työtä asiakaslähtöisesti. Henkinen tuki jo itsessään, olemassa olevana

resurssina ja toisaalta kuormittavissa tilanteissa jaksamisen tukena on tutkimuksen perusteella työparityön anti. Työparin antama sosiaalinen tuki toimi siis tutkimukseni perusteella Cohenin ja Symen (1985b, 6-7) määritelmän mukaisesti sekä suorana että puskuroivana.

Sosiaalityön asiantuntijuus henkisen tuen keskusteluissa merkityksellistyi jännitteiseksi, jossa haastattelemieni työntekijöiden kokemuksen mukaan ammatilliselta asiantuntijalta odotetaan tiettyä kovuutta, lujuuutta ja viileyttä suhtautumisessaan ja käyttäytymisessään. Tätä tulkintaa vastaan haluttiin korostaa ammatillisen asiantuntijuuden monia puolia, joissa sosiaalityöntekijä ammattilaisena on myös ihminen, tunteva, tukea tarvitseva ja joskus keinoton ja heikko. Toisen sosiaalityöntekijän nähtiin ymmärtävän tämä ammatillisen asiantuntijuuden puoli. Toisen sosiaalityöntekijän koettiin olevan tuttu ja luotettava ja ymmärtävän, että tunnetyö on osa sosiaalityötä. Tuttuus ja luottamus työparityössä ovat tämän tutkimuksen perusteella oleellinen tekijä, jotta työparityö tukee työntekijää toivotulla tavalla. Tutkimuksen mukaan tunnetyö edellyttää työn resurssina työparityötä ja henkistä tukea helpottamaan emotionaalisen kuorman tuomia vaatimuksia.

Neljäs työparityön keskeinen ulottuvuus työntekijän saaman tuen kannalta on toisen täydentäminen. Tämä on neljäs keskeinen tutkimustulos työntekijöiden rakentamiin tuen muotoihin liittyen. Lastensuojelun todellisuuteen liittyy organisaatioon kohdistettuja vaatimuksia, jotka työntekijä vastaanottaa neuvottelutilanteissa. Työparia itsen täydentäjänä kuvattiin tutkimuksessa kopin ottajana, mikäli vaatimukset neuvottelutilanteessa ylittävät työntekijän sietokyvyn. Tässäkin kohtaa ammatillisia asiantuntijoita inhimillistettiin tuen tarvitsijoiksi vaatimusten edessä. Lastensuojelun asiantuntijuus merkityksellistyi arjen tasolla monien eri osa-alueiden samanaikaisena hallintana. Neuvottelutaidot itsessään pitävät sisällään monia eri elementtejä, joita työntekijän tulee hallita samanaikaisesti. Työpari rakennettiin konkreettisen tuen tarjoajaksi täydentäessään toista työntekijää neuvottelutilanteessa. Työpari helpottaa tutkimuksen perusteella työntekijän arkisiin tehtäviin liittyvää kuormittumista.

Lastensuojelun todellisuus kuvattiin työksi, jossa asiakkaat saattavat hyvin arvaamattomasti kääntyä työntekijää vastaan, tilanteet voivat henkilöityä ja yhteistyösuhde katketa. Tällöin työpari voi konkreettisesti viedä asiaa eteenpäin, ja työntekijät voivat vaihtaa rooleja, jotta tarvittavat asiat saadaan keskusteltua ja tilanne käsiteltyä lapsen edun mukaisesti.

Monimuotoinen asiantuntijuus merkityksellistyi myös oman persoonan ja henkilökohtaisen työotteen kautta muotoutuvaksi. Työpari toisen täydentämisenä liittyy tutkimuksen perusteella myös toisen erilaisten ominaisuuksien ja henkilökohtaisten taitojen hyödyntämiseen. Kukaan sosiaalityöntekijä ei ole joka suhteessa ja jokaisessa tilanteessa täydellinen. Jokainen sosiaalityöntekijä tekee työtä omalla tavallaan ja omat vahvuudet ja heikkoudet ammatillisuudessa on hyvä tiedostaa. Tämäkin vaatii reflektiivistä työtettä, jossa omaa ammatillista asiantuntijuutta kyetään peilaamaan ja tunnistamaan kohdat, joissa työpari voi täydentää itseä. Työpari on voimavara ja resurssi, jonka myötä voidaan tehdä parempaa lastensuojelutyötä. Työpari tukee työntekijää täydentämällä toisen heikkouksia ja helpottamalla työn konkreettista kuormaa.

Alla olevasta taulukosta (Kuva 2) näkyy vielä havainnollistettuna yhteenvedossa kerrottu teorian ja empirian vuoropuhelu. Taulukossa näkyy teoriassa esittelemäni sosiaalisen tuen tutkimuksen keskeiset neljä tuen muotoa: emotionaalinen-, tiedollinen-, konkreettinen-, ja itsearvioinnin kannalta oleellinen tuki. Teoriaan pohjautuvia tuen muotoja verrataan kuvassa työntekijöiden yhdessä rakentamiin tuen muotoihin, jotka olivat tämän tutkimuksen keskeiset tutkimustulokset. Sosiaalityöntekijät rakensivat työparityöhön liittyen neljä tuen muotoa: työparityö ammatillisena tukena, ammatillista kehittymistä ja reflektiivisyyttä tukevana muotona, henkisenä tukena sekä toista täydentävänä tukena. Taulukosta näkyy havainnollistettuna, mitkä teoriaosuudessa siin nostetut tuen muodot ovat yhteneväisiä empiriasta nousseiden tuen muotojen kanssa.

|   |                   | SOSIAALINEN TUKI    |                  |                    |                            |
|---|-------------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------------|
|   |                   | Emotionaalinen tuki | Tiedollinen tuki | Konkreettinen tuki | Itsearviointia tukeva tuki |
| T | Ammatillinen tuki |                     | x                |                    | x                          |
| U | Kehittävä tuki    |                     | x                |                    | x                          |
| K | Henkinen tuki     | x                   |                  |                    |                            |
| I | Täydentävä tuki   |                     |                  | x                  | x                          |

**Kuva 2** Teoriasta ja empiriasta nousseet tuen muodot

Seuraavasta taulukosta (Kuva 3) näkyy tutkimuksen neljä keskeistä tutkimustulosta liittyen toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen. Toinen tutkimuskysymys liittyi tuen muotoihin. Kolmas tutkimuskysymys liittyi työntekijöiden tapaan merkityksellistää tukea suhteessa työn vaatimaan ammatilliseen asiantuntijuuteen. Taulukossa havainnollistetaan aineistosta nousseita tuen muotoja ja ammatillisen asiantuntijuuden suhdetta ja niiden välistä vuorovaikutusta. Taulukossa siis luetellaan neljä tuen muotoa. Lisäksi taulukossa ovat empirian pohjalta nousseet tutkimuksen

teoreettiset käsitteet liittyen ammatilliseen asiantuntijuuteen. Näitä ovat moderni professionaalinen asiantuntijuus, postmoderni- ja monimuotoinen asiantuntijuus, kehittyvä asiantuntijuus, ammatillinen asiantuntijuus tunnetyönä sekä lastensuojelun erityisosaaminen. Taulukosta näkyy, miten käsitykset lastensuojelun ammatillisesta asiantuntijuudesta kulkevat käsi kädessä tuen määritelmien kanssa. Ammatillinen asiantuntijuus ja tuen muodot perustelivat toinen toisiaan.



**Kuva 3** Tuen muodot aineiston pohjalta sekä lastensuojelun ammatillinen asiantuntijuus

Taulukko havainnollistaa, miten tuki ja ammatillinen asiantuntijuus pohjautuvat oikean työparityön määritelmään ja käsitykseen laadukkaasta lastensuojelusta. Oikea työparityö, joka perustuu tukeen ja ammatillisen asiantuntijuuden eri muotoihin ovat laadukasta lastensuojelua. Tulkintani mukaan haastateltavat halusivat tuoda esiin oman määrittelynsä suhteessa ulkoapäin tulevaan määritelmään. Haastateltavat haluavat itse omaista lähtökohdistaan määrittää, mitä työparityö on. Haastateltavat näkivät itsensä asiantuntijoina, jotka osaavat itse määritellä, millaisen työparin valitsevat kussakin tilanteessa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta työparityön perustuvan melko vahvasti ammatillisille eronteille ollen samanaikaisesti moneen suuntaan ulottuvaa. Eronteissa ei ole tulkintani mukaan kuitenkaan kyse perusteettomasta oman profession ja omien intressien puolustamisesta ja irrationaalisesta uuden vastustamisesta. Haastateltavat kuvasivat ja merkityksellistivät tarvitsemaansa tukea monella tapaa. Työparityötä ja tuen määritelmiä perusteltiin puhuen muita määritelmiä vastaan. Tulkintani

mukaan haastattelemieni sosiaalityöntekijöiden määritelmät ja merkityksenannot puhuivat laadukkaan lastensuojelun puolesta; osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön merkityksen korostamisesta, jota ”oikea”, asiantuntemukseen, luottamukseen, toisen tuntemiseen, ammatilliseen kehittymiseen ja reflektiivisyyteen sekä toisen täydentämiseen perustuva työparityö osaltaan voi tukea. Tällainen työparityö on turva työntekijälle, mutta samalla se on myös asiakkaan etu.

Ulkoapäin tulevaa määritelmää, joka haastattelemieni työntekijöiden näkemyksen mukaan pohjautuu tehokkuuden ja tuloksellisuuden korostamiselle, ei nähdä laadukkaan työn yksinomaisena takeena. Lastensuojelua ja sen sisältöjä pyritään tutkimukseni perusteella määrittelemään monista suunnista, jotka pohjaavat hyvin erilaisille näkökulmille. Tutkimukseni haastateltavien sanoma oli selkeä; voitaisiinko lastensuojelun työparityön määrittelyssä ja kehittämisessä luottaa myös sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen asiantuntemukseen perustuvaan näkemykseen? Tutkimuksen perusteella keskustelua tarvitaan työmuotojen sisällöistä ja merkityksistä lastensuojelua kehitettäessä. Työparityötä kehittäessä pitäisi pyrkiä dialogiin eri näkökulmien välillä niin, että yhteiseksi tavoitteeksi asetettaisiin asiakaslähtöinen ja laadukas lastensuojelutyö, jota tekee osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Tutkimus on onnistunut siinä mielessä, että kykenin vastaamaan keskeisiin tutkimuskysymyksiini, ja tavoittamaan työparityön olemusta työntekijä-näkökulmasta. Tämä on yksi osa laadullisen tutkimuksen validiutta. Toinen tutkija tuskin saisi täysin samanlaisia tutkimustuloksia eikä se ole laadullisen tutkimuksen lähtökohtakaan. Kuten mainittu, työparityötä voidaan lähestyä monella tapaa ja rakentaa teoreettinen tarkastelukulma eri tavoin. Tutkimuksen tulkintojen ja vaiheiden erittely, tarkka litterointi sekä teoreettis-metodologisten valintojen punninta suhteessa tutkimustehtävään ovat tärkeitä seikkoja tutkimuksen reliabiliteetin ja validiuden kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186–189.) Nämä kaikki olen tutkimuksessani ottanut huomioon ja perustellut valintani, sekä tehnyt kriittistä reflektiota koko tutkimusprosessin ajan.

Kiinnostavaa olisi myös tutkia työparityön merkitystä erityisesti asiakkaille. Millaisia eri merkityksiä työparityöllä on asiakkaan näkökulmasta, mitä elementtejä se tuo asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaamisiin? Voiko asiakkaan kannalta työparityö korostaa myös valtaepätasapainoa; työntekijöitä on kaksi ja asiakasperheestä tilanteessa saattaa olla vain yksi perheenjäsen? Vastaukset näihin kysymyksiin jätän seuraaville työparityötä tutkiville.

Työparityön määritelmät liittyivät työntekijä-näkökulmasta työparityön tuomaan tukeen ja ammatillisen asiantuntijuuden keskusteluihin. Työpari tukee työntekijää monella tapaa lastensuojelun kontekstissa, jossa tarvitaan monimuotoista ammatillista asiantuntijuutta. Tutkimus on ollut minulle oppimisprosessi ja myös oman ammatillisen identiteetin reflektoinnin kannalta tärkeä matka. Työparityöhön liittyen olen esimerkiksi oppinut, etteivät tarvittavan tuen muodot ole ainoastaan prosessikohtaisia. Lastensuojelun muuttuva arki tuo eteen monenlaisia tuen tarpeita myös pitkään työssä olleille sosiaalityöntekijöille riippumatta siitä, tekeekö lastensuojeluntarpeen selvitystä vai valmisteleeko huostaanottoa. Ammatillisena asiantuntijana työntekijä ei ole koskaan valmis eikä pidäkään olla. Tutkimukseni perusteella lastensuojelun asiantuntijuus on sekä moderni että postmoderni asiantuntija-käsitykseen pohjautuvaa; raja-aitojaan puolustavaa sekä joustavan pohdiskelevaa ja arjen monimuotoista asiantuntijuutta. Tämä kaikki vaatii tutkimukseni perusteella työyhteisön yhteistä toimintaa, jaettua asiantuntijuutta ja toisen tukemista - erityisesti työparityötä.

## LÄHTEET

Abbott, A. (1988) *The system of professions. An essay on the division of the expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.

Aaltola J. & Valli R. (2007) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Anderson, D.G. (2000) Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child abuse & neglect* 24(6), 839–848.

Arnkil, T. E. (2004) Verkostotyö lastensuojelussa. Menetelmät huolen mukaan. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T., Hujala, A. (toim.) *Lastensuojelu tänään*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. (2014) Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual reviews of organizational psychology and organization behavior* 1, 389–411.

Bardy, M. (2009) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (toim.) *Lastensuojelun ytimessä*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 17–46.

Barnes, M.K., & Duck, S. (1994) Everyday communicative contexts for social support. Teoksessa Burleson, B.R., Albrecht T.L. & Sarason I.G. *Communication of social support: Messages, interactions, relationships, and community*. Thousand Oaks, CA: Sage, 175–194.

Bennett, P., Evans, R. & Tattersall, A. (1993) Stress and coping in social workers. A preliminary investigation. *British Journal of Social Work* 23, 31–44.

Boren, J.P. (2014) The relationship between co-rumination, social support, stress, and burnout among working adults. *Management communication quarterly* 28(1) 3–25.

Burleson, B.R., Albrecht, T.L., Goldsmith D.J., Sarason, I.G. (1994) Introduction: The communication of social support. Teoksessa Burleson, B.R., Albrecht, T.L., Sarason, I.G.



Communication of social support. Messages, interactions, relationships and community. London & New Delhi: Sage, xi–xxx.

Burr, V. (2003) Social constructionism. London & New York: Routledge.

Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989) Assessing coping strategies. A theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology* 56(2), 267–283.

Cohen, S. & Syme, L. (1985a) Social support and health. Teoksessa Cohen, S. & Syme, L. Social support and health. Orlando: Academic press, xv–xvii.

Cohen, S. & Syme, L. (1985b) issues in the study and application of social support. Teoksessa Cohen, S. & Syme, L. Social support and health. Orlando: Academic press, 3–22.

Collins, S. (2008) Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, Social support and individual differences. *British journal of social work* 38, 1173–1194.

Davoren, E. (1975) Working with abusive parents. A social worker's view. *Children today* 4, 2–9.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. (2001) The job demand-resources model of burnout. *Journal of applied psychology* 86, 499–512.

Ducharme, L.J., Knudsen H.K. & Roman, P.M (2008) Emotional exhaustion and turnover intention in human services occupations: The protective role of coworker support. *Sociological spectrum* 28, 81–104.

Eskola J. & Suoranta J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Fook, J. (2002) Social work: critical theory and practice. London: Sage.

Forsberg, H. (1998) Perheen ja lapsen tähden: etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

- Forsman, S. (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Työsuojelurahasto.
- Gergen, K.J. (1999) An invitation to social construction. London, California, New Delhi: Sage Publications.
- Harlow, E. (2004) Why don't women want to be social workers anymore? New managerialism, postfeminism and the shortage of social workers in social services departments in England and Wales. *European journal of social work* 7(2), 167–179.
- Hayes, N. (2002) Managing teams. A strategy for success. London: Thomson Learning.
- Heino, T. (2009) Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 52–75.
- Heinonen, H. & Sinko, P. (2009) Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 89–100.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001) Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011) Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, L. (2007): Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, L. (2009): Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- House, J.S. (1981) Work stress and social support. Addison-Wesley series on occupational stress. Reading, Mass.: Addison-Wesley
- House, J.S. (1987) Notes and insights. Social support and social structure. *Sociological forum* 2(1), 135–146.

House, J.S. & Kahn, R.L (1985). Measures and concepts of social support. Teoksessa Cohen, S. & S.L. Syme (edit.), Social support and health. Orlando: Academic press, 83–108.

Huotari, K. (1999) Positiivista elämää: HIV-tartunnan saaneiden selviytyminen arjessa. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hurtig, J. (2006) Lasten tieto sosiaalityön haasteena. Teoksessa Forsberg, H., Ritala-Koskinen, A. & Törrönen, M. Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia. Jyväskylä: PS-Kustannus, 167–194.

Hämäläinen, J. (1993) Sosiaalityöntekijöiden ja terveydenhuollon työntekijöiden yhteistyö koulutuksellisenä kysymyksenä. Kuopio: Kuopion yliopistollinen opetussosiaalikeskus (1).

Hämäläinen, J. & Vornanen, R. (1996) Social Work and Social Security. Theoretical and Practical Challenges in a Changing Society. Teoksessa Hämäläinen, J. & Vornanen, R. (toim.): Social Work and Social Security in a Changing Society. Asuburg: MaroVerlag, 7 –29.

Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E., (1993a) Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E., (1993b) Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino, 17–47.

Jokinen, A., Suoninen, E. & Wahlström J. (2000) Miten tavoittaa auttamistyön ydintä? Teoksessa, Jokinen, A. & Suoninen, E. (toim.) Auttamistyö keskusteluna. Tutkimuksia sosiaali- ja terapiatyön arjesta. Tampere: Vastapaino, 15–33.

Juhila, K. (2000) Neuvot ja pulmat lastensuojelukeskusteluissa. Teoksessa Jokinen, A. & Suoninen, E. (toim.) Auttamistyö keskusteluna. Tutkimuksia sosiaali- ja terapiatyön arjesta. Tampere: Vastapaino, 150–130.

Karvinen, S. (1996) Sosiaalityöntekijän ammatillisuus modernista professionalismista reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Katsenbach J. & Smith D. (1993) The wisdom of teams. Boston, Ma: Harvard business school press.

Kira, Mari (2003). Byrokratian jälkeen – kohti uudistava työtä ja kestävä työjärjestelmäkehitystä. Helsinki: Työministeriö.

Koeske, G.F. & Koeske, R.D (1989) Work load and burnout. Can social support and perceived accomplishment help? Social work 34(3), 243–248.

Kuula, A. (2006) Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lapinoja, K.P. & Heikkinen, H.L. (2010) Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 144–162.

Leiviskä, E. (2011) Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Leskelä, J. (2010) Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 164–190.

McGuire, G.M. (2007) Intimate work. A typology of the social support that workers provide to their network members. Work and occupations 34(2), 125–147.

Miettinen, M.L. (2007) Lastensuojelujärjestöjen suhde viralliseen järjestelmään. Huomiota oikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Teoksessa Pehkonen, A. & Pakarinen, E. (toim.) Kuopio: Kuopion yliopiston kirjasto, 61–75.

Mikkola, M. (2004) Lastensuojelun tausta. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 77–84.

Mutka, U. (1997) Oppiminen sosiaalityön koulutuksessa. Teoksessa Satka, M. (toim.) Sosiaalityön tulevaisuutta rakentamassa. Artikkeleita sosiaalityön opetuksen uudistamisesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 26–40.

Mutka, U. (1998) Sosiaalityön neljäs käänne: asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pearlin, L.I. (1985) Social structure and process of social support. Teoksessa Cohen S. & Syme, L. social support and health. Orlando: Academic press. 43–60.

Peltonen, I. (2009) Uusi työntekijä työpöytänsä ääressä. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystien ja hyvinvoinnin laitos. 47–75.

Poikela, E. & Järvinen, A. (2007) Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: Wsoy, 178–197.

Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) (2004) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Rahko, E. (2011) Samassa veneessä sosiaalialalla: tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Pro Gradu –tutkielma. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityöntekijöiden yliopisto pistoverkosto SOSNET. Viitattu 18.8.2013 <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a>

Raunio, K. (2009) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Reijonen, M. (toim.) (2005) Voimaa perhetyöhön. Keuruu: Ps-kustannus.

Rogers, A.M. (2001) Nurture, bureaucracy and re-balancing the mind and heart. Journal of social work practice 15(2), 181–191.

Rosch, P.J. (2001) The quandary of job stress compensation. Health and stress 3, 1–4.

Ruohotie, P. (2000) Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Räty, T. (2004) Oikeusturvatekijät lastensuojelussa. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T., Hujala, A. (toim.). Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 85–104.

Satka, M. (toim.) (1997a) Sosiaalityön tulevaisuutta rakentamassa. Artikkeleita sosiaalityön opetuksen uudistamisesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Satka, M. (1997b) Sosiaalityön koulutus – tulevaisuutta rakentamassa. Teoksessa Satka, M. (toim.) Sosiaalityön tulevaisuutta rakentamassa. Artikkeleita sosiaalityön opetuksen uudistamisesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 11–25.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. A multi-sample study. *Journal of organizational behavior* 25(3), 293–315.

Seinä, S. & Helander, J. (2007) Tiimeistä työpareiksi. Hämeenlinna: HAMK.

Stalker, C.A., Mandell, D, Fresch, K.M., Harvey, C. & Wright M. (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs. How do they do it? *Child and family social work* 12, 182–191.

Tardy, C.H. (1992) Assessing the functions of supportive messages: Experimental studies of social support. *Communication research* 19(2), 75–192.

Toivola, K. (2004) Myötätuntouupumus – auttajantyön työperäinen riski. *Työterveyslääkäri* 22(3), 330–332.

Vaihia, A. (2009) Kohtaamisen paikka – työparityön kehittäminen lastensuojelussa. Helsingin diakonia ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Sosionomin ylemmän amk-tutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 9.9.2012 [http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/7428/Vaihia\\_Anna.pdf?sequence=1](http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/7428/Vaihia_Anna.pdf?sequence=1)

Vanhalakka-Ruoho, M. (2010) Professionaalisuus. Omissa vai muiden käsissä? Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 124–143.

Viinamäki, T. (1997) Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Vilka, H. (2005) Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. (2005) Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vornanen, R. (2007) Arviointi lastensuojelussa. Teoksessa Pehkonen, A. & Pakarinen, E. (toim.) Lasten hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Kuopio: Kuopion yliopiston kirjasto, 11–40.

Westbrook, T., Ellis, J. & Ellet, A. (2006) Improving retention among public child welfare workers. What can we learn from the insights and experiences of committed survivors? Administration in social work, 30(4), 37–62.

Wilcox, B.L. & Vernberg, E.M (1985) Conceptual and theoretical dilemmas facing social support. Teoksessa Sarason, I.G, Sarason, B.R: Social support. Theory, research and applications. Dordrecht: Nijhoff, 3–20.

Wills, T.A. (1985) Supportive functions of interpersonal relationships. Teoksessa: Cohen, S. & Syme, L. Social support and health. Orlando: Academic press, 61–82.

Zimmerman, S., & Applegate, J.L. (1994) Communicationg social support in organizations. Teoksessa Burleson B.R., Albrecht, T. & Sarason I.G. Communication of social support. Thousand Oaks. CA: Sage. 50–69.

Lainsäädäntö (<http://www.finlex.fi/fi/laki/>):

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lastensuojelulaki 12.2.2010/88.

Internetlähteet:

American Psychological Association (2009) Stress in America 2009.  
<http://www.apa.org/news/press/releases/stress-exec-summary.pdf>.

Lastensuojelun käsikirja, Sosiaaliportti. Viitattu 12.9.2013 <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/>